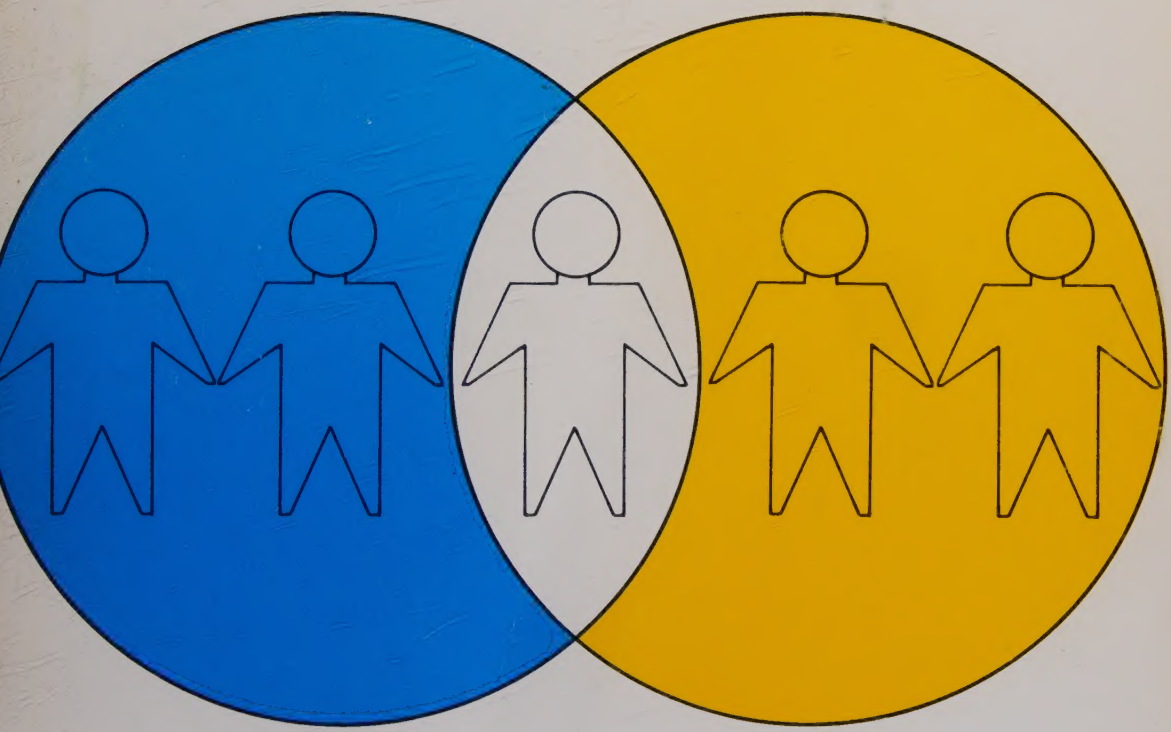
Arbetsförmedlingarnas latenta kunder

En sociologisk studie av personer som ej utnyttjat ett samhällsorgans tjänster

Mats Thorslund



Stockholm 1975

Arbetsförmedlingarnas latenta kunder

En sociologisk studie av personer som ej utnyttjat ett samhällsorgans tjänster

Akademisk avhandling

som med tillstånd av samhällsvetenskapliga fakulteten vid Stockholms Universitet för vinnande av filosofie doktorsexamen framlägges till offentlig granskning tisdagen den 13 maj 1975 kl 10.00 i hörsal 3, hus B, Frescati.

av
Mats Thorslund
fil kand

Stockholm 1975

Arbetsförmedlingarnas latenta kunder

En sociologisk studie av personer som ej utnyttjat ett samhällsorgans tjänster

Mats Thorslund

Stockholm 1975

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

© Mats Thorslund

I N N E H Å L L S F Ö R T E C K N I N G

Sid

Förteckning över tabeller i texten 7
Förteckning över figurer 12
Förord 13

KAPITEL 1 INLEDNING 15

1.1 Bakgrund 15
1.2 Allmän problemställning 16
1.3 Förutsättningar 18
1.4 Preciserade frågeställningar 26
1.5 Modeller för samspelet mellan arbetsförmedling och allmänhet 27
1.6 Faktorer som kan ha samband med om en kontakt ska komma till stånd 30

KAPITEL 2 ÖVERSIKTLIG GENOMGÅNG AV TIDIGARE FORSKNING 33

2.1 Inledning 33
2.2 Rörlighet på arbetsmarknaden och önskan att byta 33
2.3 Arbetstillfredsställelsens dynamik 35
2.4 Anpassningsteorier 40
2.5 Andra typer av rörlighet på arbetsmarknaden 47
2.6 Möjlighet att förändra 49

KAPITEL 3 TEKNISK BESKRIVNING AV UNDERSÖKNINGEN 52

3.1 Planering av undersökningsuppläggning 52
3.2 Provundersökningar 54
3.3 Frågeformulären 56
3.4 Undersökningsområde 56
3.5 Population 57
3.6 Urval 58
3.7 Fältarbetets genomförande 60
3.8 Om osäkerheten i undersökningsresultaten . 64
3.9 Begränsningar vid tolkningen av resultaten. 74

KAPITEL 4 REDOVISNING AV RESULTAT FRÅN TVÄRSNITTSMATERIALET 76

		Sid
4.1	Inledning	76
4.2	Senaste kontakt med förmedlingen	76
4.3	Vill man förändra sin situation på arbetsmarknaden?	79
4.4	Trivsel med arbetet	85
4.5	Vill man förändra sin situation på arbetsmarknaden (för dem som ej är i förvärvsarbete)?	89
4.6	Vilka är arbetsförmedlingarnas "latenta" kunder?	91
KAPITEL 5	ÖVERSIKTLIG BESKRIVNING AV DELGRUPPERNA	97
5.1	Uppdelning på delgrupper - intervjudata.	97
5.2	Bakgrundsdata	98
5.3	Standardisering	103
5.4	Inställning till arbetet	104
5.5	Vad vidtar man för åtgärder?	108
5.6	Hinder för att börja arbeta	110
5.7	Hälsobesvär som hinder	112
5.8	Uppdelning på män och kvinnor vad gäller hinder	114
5.9	Ej förvärvsarbetande kvinnor	115
KAPITEL 6	KONTAKTER MED ARBETSFÖRMEDLINGEN	118
6.1	Inledning	118
6.2	Tidpunkt för senaste kontakt med förmedlingen	118
6.3	Vilka inom den latenta gruppen har överhuvudtaget haft kontakt med förmedlingen	120
6.4	Erfarenheter av arbetslöshet	125
6.5	Arbetslöshet och kontakt med arbetsförmedlingen	127
6.6	Kontaktsätt och ärende vid senaste kontakten	129
6.7	Förekomst av missnöje	133
6.8	Erfarenheterna vid den senaste kontakten i relation till tidigare erfarenheter ..	137
KAPITEL 7	OM OLIKA SÄTT ATT MÄTA ARBETSLÖSHET	141
7.1	Inledning	141

Sid

7.2 Olika definitioner av begreppet arbetslöshet 141

7.3 Arbetslöshetsbegreppet i föreliggande undersökning 146

7.4 Sammanfattning 155

KAPITEL 8 UPPFATTNING OM PERSONALEN OCH ARBETSFÖRMEDLINGENS HJÄLPRESURSER 159

8.1 Inledning 159

8.2 Uppfattning om resurserna uppdelat efter delgrupper 159

8.3 Samband mellan uppfattning om resurserna och andra data 163

KAPITEL 9 INTERVJUPERSONERNAS ÖNSKEMÅL OCH HUR DE BEDÖMS AV ARBETSFÖRMEDLINGSPERSONAL 166

9.1 Vad har man för önskemål? 166

9.2 Personalens bedömningar 174

9.3 Praktiskt genomförande 177

9.4 Olika aspekter av realism 177

9.5 Resultat av bedömningarna 179

9.6 Realistiska önskemål och flyttningsvilja 185

9.7 Reliabilitet i bedömningarna 187

KAPITEL 10 ATTITYDER TILL ARBETSFÖRMEDLINGEN OCH TILL ANDRA SAMHÄLLSORGAN SAMT INSTÄLLNING TILL UTNYTTJANDE AV FÖRMEDLINGENS SERVICE 191

10.1 Inledning 191

10.2 Konstruktion av attitydskalor 193

10.3 Jämförelse mellan delgrupperna 196

10.4 Attityd och inställning bland olika kategorier inom den latenta gruppen 198

10.5 Tidigare kontakter med arbetsförmedlingen och andra samhällsorgan 202

10.6 Realism i önskemålen om förändring ... 208

10.7 Multivariat analys 210

10.8 Attityd till arbetsförmedlingen 214

10.9 Benägenhet att ta kontakt med arbetsförmedlingen 217

10.10 Attityd till övriga samhällsorgan 219

10.11 Summering 223

KAPITEL 11 KUNSKAPER OM ARBETSFÖRMEDLINGEN OCH ARBETSMARKNADSPOLITIKEN 225

11.1 Allmänt 225
11.2 Konstruktion av kunskapsmått 225
11.3 Kunskaper bland olika grupper - skapsskalan 229
11.4 Informationskälla 236
11.5 Elementärt kunskapsmått 238
11.6 Jämförelse mellan de två kunskapsmåtten 242
11.7 Multivariat analys 244
11.8 Summering 248

KAPITEL 12 SUMMERANDE ANALYS AV BENÄGENHET ATT TA KONTAKT MED ARBETSFÖRMEDLINGEN 249

12.1 Inledning 249
12.2 Tillvägagångssätt 249
12.3 Resultat 251
12.4 Diskussion av resultaten 259

KAPITEL 13 ALTERNATIVA DEFINITIONER AV DEN LATENTA GRUPPEN 260

13.1 Inledning 260
13.2 Instabilitet i de ursprungliga kriterierna 260
13.3 Vilka har ändrat sig? Försök till förklaring 262
13.4 Uppdelning av den latenta gruppen 267
13.5 Resultat av uppdelning av den latenta gruppen 271
13.6 Uppdelning av kontaktgruppen 279
13.7 Sammanfattning och diskussion 281

KAPITEL 14 SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER 285

14.1 Sammanfattning 285
14.2 Slutsatser 291

Summary and conclusions 295
Litteraturförteckning 305
Bilaga: Kronologisk översikt 312

FÖRTECKNING ÖVER TABELLER I TEXTEN

		sid
3.1	Resultat av fältarbetet - enkätformuläret	62
3.2	Resultat av fältarbetet - intervjuformuläret	64
4.1	Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning totalt samt efter kön och civilstånd.(%)	77
4.2	Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning efter ålder, om man har förvärvsarbete eller ej och socialgrupp.(%)	78
4.3	För dem som har förvärvsarbete: Önskemål om förändring av sin nuvarande situation på arbetsmarknaden. Fördelning efter kön, ålder, civilstånd, socialgrupp, senaste kontakt med arbetsförmedlingen.(%)	81
4.4	Trivsel i arbetet för grupper med önskemål om förändring av sin arbetsmarknadssituation	87
4.5	Vill man förändra sin situation på arbetsmarknaden (för dem som ej är i förvärvsarbete)?	89
4.6	Fördelning på delkategorier - dels totalt och dels för kön, ålder, civilstånd och förvärvsarbete.(%)	95
5.1	Nuvarande sysselsättning.(%)	98
5.2	Fördelning på kön och ålder. Uppdelning efter förvärvsarbete/ej förvärvsarbete.(%)	100
5.3	Civilstånd och antal egna barn under 16 år.(%)	101
5.4	Skolutbildning.(%)	103
5.5	"FÅR NI I ERT ARBETE TILLRÄCKLIG ANVÄNDNING FÖR ERA KUNSKAPER OCH FÄRDIGHETER?"(%)	104
5.6	"TYCKER NI ATT ERT ARBETE GER ER TILLRÄCKLIGA MÖJLIGHETER ATT TA EGNA INITIATIV?"(%)	105
5.7	Personlig tillfredsställelse i arbetet.(%)	106
5.8	Allmän fråga om trivsel i arbetet. (%)	107
5.9	LATENTA GRUPPEN. Vidtagna åtgärder. Uppdelning efter förvärvsarbete/ej förvärvsarbete och kön. (%)	109
5.10	"VAD ÄR DET NI UPPLEVER SOM DET STÖRSTA HINDRET FÖR ATT BÖRJA FÖRVÄRVSARBETA"? Uppdelning på delgrupper (%)	111
5.11	Uppgivna hälsobesvär. Latenta gruppen uppdelad efter sysselsättning. (%)	113
5.12	Latenta gruppen. Främsta hinder för att börja förvärvsarbeta. Uppdelning efter kön. (%)	114
5.13	De ej förvärvsarbetande kvinnorna i den latenta gruppen. Uppdelning på några olika bakgrundsvariabler. (%)	115
5.14	De ej förvärvsarbetande kvinnorna i den latenta gruppen. Uppdelning efter makes grad av förvärvsarbete och socialgrupp samt efter sociala bidrag. (%)	116

		sid
6.1	Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Uppdelning på delgrupper. (%)	118
6.2	LATENTA GRUPPEN - Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning efter kön och civilstånd. (%)	120
6.3	LATENTA GRUPPEN - Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning efter ålder och skolutbildning. (%)	121
6.4	LATENTA GRUPPEN - Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning efter om man har förvärvsarbete eller ej och efter socialgrupp. (%)	123
6.5	LATENTA GRUPPEN - Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning efter inkomst. (%)	124
6.6	Arbetslöshet under de senaste 12 månaderna. Uppdelning på delgrupper. (%)	125
6.7	Erfarenhet av längre arbetslöshet. Fördelning på delgrupper. (%)	126
6.8	LATENTA GRUPPEN - Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning efter ev. arbetslöshet de senaste 12 månaderna. (%)	127
6.9	LATENTA GRUPPEN - Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning efter om man någon gång varit arbetslös mer än 2 månader. (%)	128
6.10	Kontaktsätt vid senaste kontakten. (%)	129
6.11	Ärende vid senaste kontakten. (%)	131
6.12	LATENTA GRUPPEN - Årtal och ärende vid den senaste kontakten. (%)	132
6.13	Missnöje i samband med den senaste kontakten. (%)	133
6.14	LATENTA GRUPPEN - Förekomst av missnöje vid senaste kontakten i relation till kontaktsätt. (%)	134
6.15	LATENTA GRUPPEN - Förekomst av missnöje vid senaste kontakten i relation till ärende. (%)	135
6.16	Anledning till missnöje vid den senaste kontakten. (%)	136
6.17	LATENTA GRUPPEN - Förekomst av missnöje vid senaste kontakten i relation till tidigare erfarenheter. (%)	138
6.18	LATENTA GRUPPEN - Omgivningens eventuella kontakter och erfarenheter. (%)	139
6.19	LATENTA GRUPPEN - Förekomst av missnöje vid senaste kontakten i relation till omgivningens erfarenheter av kontakt. (%)	140
7.1	Sätt att söka arbete, uppdelat efter om man vill börja arbeta eller ej. (%)	148
7.2	Vill man börja arbeta eller ej, uppdelat efter vidtagen åtgärd. (Absoluta tal)	150

		sid
7.3	Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen uppdelat efter om man vill börja arbeta eller ej. (%)	151
7.4	Nuvarande sysselsättning i kontrollgruppen. (%)	152
7.5	Arbetslöshet under de senaste 12 månaderna. Kontrollgruppen (16-70 år). (%)	153
7.6	Arbetslöshet under år 1971 enligt AKU's årssiffror. (Hela landet 14-74 år). (%)	154
8.1	"TROR NI ATT DE ARBETEN, SOM MAN FÅR GENOM ARBETSFÖRMEDLINGEN ÄR LIKA BRA, BÄTTRE ELLER SÄMRE ÄN DE ARBETEN MAN KAN FÅ PÅ ANNAT SÄTT?" (%)	159
8.2	"TROR NI ATT MAN PÅ ARBETSFÖRMEDLINGEN FÅR VETA TILLRÄCKLIGT ELLER FÖR LITET OM ARBETSUPPGIFTERNA I LEDIGA ARBETEN?" (%)	160
8.3	"TROR NI ATT MAN FÅR TILLRÄCKLIGA ELLER FÖR LITET UPPLYSNINGAR OM ANDRA YRKEN OCH UTBILDNINGSMÖJLIGHETER PÅ ARBETSFÖRMEDLINGEN?" (%)	160
8.4	"TROR NI ATT PERSONALEN I ALLMÄNHET HAR MÖJLIGHET ATT RÄTT BEDÖMA EN SÖKANDES FÖRUTSÄTTNINGAR ATT KLARA AV OLIKA ARBETEN?" (%)	161
8.5	"TROR NI ATT PERSONALEN I ALLMÄNHET GÖR SITT BÄSTA FÖR ATT TA REDA PÅ VAD SOM FÖR FRAMTIDEN ÄR BÄST FÖR DEN SÖKANDE. HANS FÖRUTSÄTTNINGAR, HANS MÖJLIGHETER ETC?" (%)	162
8.6	LATENTA GRUPPEN. Synpunkt på de arbeten man kan få genom förmedlingen och personalens möjligheter att göra bedömningar uppdelat på yrkesgrupper. (%)	164
9.1	Förvärvsarbetande: Nuvarande arbete samt önskat arbete vid realistiskt resp helt fritt val. (%)	168
9.2	Ej förvärvsarbetande: Senaste arbete samt önskat arbete vid realistiskt resp helt fritt val. (%)	171
9.3	När vill man börja förvärvsarbeta. (%)	174
9.4	Önskemålet bedömt mot personens förutsättningar att klara av och upprätthålla den önskade typen av arbete (bortsett från arbetsmarknadsläget).(%)	179
9.5	Önskemålet är i nuvarande arbetsmarknadsläge (bortsett från personens förutsättningar att klara av arbetet):	180
9.6	Totalbedömning av intervjupersonernas önskemål	183
9.7	LATENTA GRUPPEN - Andel personer som kan tänka sig flytta i relation till personalens totalbedömning. (%)	186
9.8	Samband mellan de båda förmedlarnas bedömningar vid tillfälle 2. (Absoluta tal)	187
9.9	Samband mellan de båda förmedlarnas bedömningar vid tillfälle 2. Förenkling av tabell 9.8. (Absoluta tal)	189

		sid
10.1	Attityd till arbetsförmedlingen	197
10.2	Upplevelse av sociala normer som reglerar beteendet gentemot arbetsförmedlingen	197
10.3	Attityd till andra samhällsorgan	198
10.4	LATENTA GRUPPEN - Attityd till arbetsförmedlingen, generell attityd och sociala normer. Medeltal för olika bakgrundsvariabler	199
10.5	LATENTA GRUPPEN - Attityd till arbetsförmedlingen, generell attityd och sociala normer. Medeltal för olika kontaktmönster med arbetsförmedlingen och andra sociala organ (standardpoäng)	203
10.6	LATENTA GRUPPEN. Attityd till arbetsförmedlingen, generell attityd och sociala normer. Medeltal för de olika bedömningsgrupperna	209
11.1	Kunskaper om arbetsförmedlingarna och deras service	229
11.2	LATENTA GRUPPEN - Kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken. Medeltal för olika bakgrundsvariabler	230
11.3	LATENTA GRUPPEN - Kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken. Medeltal för olika kontaktmönster med arbetsförmedlingen och andra sociala organ	233
11.4	LATENTA GRUPPEN - Kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken. Medeltal för de olika bedömningsgrupperna	235
11.5	LATENTA GRUPPEN - Kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken. Medeltal för olika informationskällor	236
11.6	Vetskap om var närmaste arbetsförmedling finns. Uppdelning på delgrupper. (%)	238
11.7	LATENTA GRUPPEN - Vetskap om var närmaste arbetsförmedling finns. Uppdelning efter olika bakgrundsvariabler. (%)	239
11.8	LATENTA GRUPPEN - Vetskap om var närmaste arbetsförmedling finns. Uppdelning efter kontakter med förmedlingen och andra samhällsorgan samt efter erfarenheter av arbetslöshet	241
11.9	LATENTA GRUPPEN - Vetskap om var närmaste arbetsförmedling finns uppdelat på olika "kunskapsgrupper"	243
13.1	Önskemål om förändring av den nuvarande situationen på arbetsmarknaden. Jämförelse av marginalfrekvenser. (%)	261
13.2	Jämförelse av önskemålen om förändring mellan enkät- och intervjutillfället. Uppdelning efter sysselsättning. Samtliga delgrupper. (%)	262

13.3	Samband mellan enkät- och intervjusvar beträffande önskemål om förändring. Uppdelning efter sysselsättning och delgrupper. (Gamma)	263
13.4	Samband mellan enkät- och intervjusvar beträffande tidpunkt för senaste kontakt med förmedlingen. Uppdelning på delgrupper. (Gamma)	270
13.5	Fördelning på kön och ålder (%)	272
13.6	Antal egna barn under 16 år ingående i hushållet (med egna barn menas även adoptiv- och fosterbarn). (%)	273
13.7	Nuvarande sysselsättning (%)	274
13.8	Olika aspekter på trivsel i arbetet. Medelvärden	275
13.9	Personlig tillfredsställelse i arbetet (%)	276
13.10	Attityd till arbetsförmedlingen	278
13.11	Upplevelse av sociala normer som reglerar beteendet gentemot arbetsförmedlingen	279
13.12	Medelpoäng på attityd-, kunskaps- och sociala normskalorna	280

FÖRTECKNING ÖVER FIGURER

		sid
1.1	Hur behovet av att få sin utkomst kan tillfredsställas	27
1.2	Relationen behov - utbud av arbetstillfällen	28
1.3	Faktorer av betydelse för om en kontakt med förmedlingen skall komma till stånd	32
2.1	Sambandet mellan objektiva faktorer och rörlighet på arbetsmarknaden	33
2.2	Arbetstillfredsställelsens orsakskomponenter	36
2.3	Några tänkbara relationer mellan värdeförväntningar och värdekapacitet	42
2.4	Sambandet mellan objektiva faktorer och rörlighet på arbetsmarknaden (version 2)	50
7.1	Olika sätt att mäta arbetslöshet vid ett visst tillfälle (Gävleborgs län oktober 1971)	156
10.1	LATENTA GRUPPEN: Segmenteringsanalys med attityd till arbetsförmedlingen som beroende variabel. Medelvärden på attitydskalan	215
10.2	LATENTA GRUPPEN: Segmenteringsanalys med den sociala normskalan som beroende variabel. Medelvärden på normskalan	218
10.3	LATENTA GRUPPEN: Segmenteringsanalys med attityd till övriga samhällsorgan som beroende variabel. Medelvärden på attitydskalan	220
11.1	Segmenteringsanalys med kunskaper som beroende variabel. Medelvärden på kunskapsskalan	245
12.1	LATENTA GRUPPEN + KONTAKTGRUPPEN. Segmenteringsanalys där kontakt med förmedlingen är beroende variabel. Procentuell andel som haft kontakt	252
12.2	LATENTA GRUPPEN + KONTAKTGRUPPEN. "Reviderad" segmenteringsanalys där kontakt med förmedlingen är beroende variabel. Procentuell andel som haft kontakt	256
13.1	Tänkbara kombinationer mellan enkät- och intervjusvar för frågan om man önskar förändra sin arbetsmarknadssituation	268

FÖRORD

Undertecknad har på uppdrag av en av Inrikesdepartementet tillsatt expertgrupp - Expertgruppen för utredningsverksamhet i arbetsmarknadsfrågor (EFA) - genomfört den undersökning som ligger till grund för denna slutrapport. Undersökningen har utförts dels som ett av EFA:s projekt för att utvärdera arbetsmarknadspolitiken och dels som avhandlingsarbete vid Sociologiska Institutionen i Stockholm.

För ett värdefullt stöd och många goda råd vill jag tacka min handledare, professor Carl-Gunnar Janson. Ett stort tack också till docent Per Kempe. Han är en av dem som initierat denna studie och har under arbetets gång kommit med många värdefulla synpunkter. För råd och synpunkter vill jag även tacka fil kand Kenneth Berglund och fil lic Olle Frändén. Ansvaret för de eventuella fel som gjorts får jag dock själv stå för.

Fil kand Anna-Lena Alkeby och fil kand Örjan Sundqvist vill jag tacka för ett hängivet arbete i samband med datainsamlingen. Utan deras insats hade inte fältarbetet lyckats så bra.

Databearbetningen av materialet har utförts vid Stockholms Datamaskincentral för högre utbildning och forskning. Inger Bryngelsson och Anders Göhlman har där på ett noggrant och effektivt sätt svarat för programmeringen. Den engelska översättningen av sammanfattningen har på ett förtjänstfullt sätt utförts av fil kand Maija Grinbergs.

Slutligen vill jag här rikta ett varmt tack till alla de utvalda personerna i Gävleborgs län, som ställde upp och besvarade våra frågor.

Stockholm i mars 1975

Mats Thorslund

KAPITEL 1. INLEDNING

1.1. Bakgrund

Hösten 1968 togs de första kontakterna mellan den s k EFA-gruppen (Expertgruppen för utredningsverksamhet i arbetsmarknadsfrågor - tillsatt av Inrikesdepartementet) och Sociologiska Institutionen vid Stockholms Universitet för att diskutera möjligheterna att genomföra en undersökning av allmänhetens relationer till arbetsförmedlingarna. Man hade redan tidigare kontaktat PA-rådet för diskussioner av en undersökning av arbetsförmedlingens funktioner. PA-rådet hade i samråd med EFA-gruppen delat upp projektet i tre delprojekt:

1) En studie av arbetsförmedlingens relationer till arbetsgivarna. Denna del har utförts av PA-rådet.[1]

2) En cost-benefit-undersökning med syfte att skapa konsistenta beslutskriterier vid värdering av nuvarande typ av arbetsförmedling och någon alternativ form av förmedling. Värdekriterierna utgörs då av "samhällsekonomisk avkastning". Denna del utförs av Nationalekonomiska Institutionen vid Lunds Universitet.[2]

3) En studie av arbetsförmedlingens relationer med de arbetssökande. Denna del utförs av Sociologiska Institutionen vid Stockholms Universitet.

Efter en serie förberedande diskussioner i EFA-gruppen uppdrogs under hösten 1969 åt Sociologiska Institutionen vid Stockholms Universitet att utföra en provundersökning rörande möjligheterna att belysa allmänhetens relationer till arbetsförmedlingarna. Samtidigt skulle PA-rådet utföra en studie av arbetsgivarnas relationer till arbetsförmedlingarna.

Vid Sociologiska Institutionen bildades då en arbetsgrupp bestående av Per Kempe, Rut Lönn och Mats Thorslund för att utföra en studie av allmänhetens åsikter om hur arbetsförmedlingarna fungerar.

Under maj-juni 1970 utfördes två mindre provundersökningar, en med besökare vid arbetsförmedlingarna och en med ett representativt urval av befolkningen i Gävle och Västerås.

---

1 Samspel mellan företag och arbetsförmedling. PA-rådet. Sthlm 1972.

2 Persson I: Arbetsmarknadsinformation och arbetsförmedling. Kap 5 i SOU 1974:29.

Resultaten från dessa provundersökningar avrapporterades 1970.[1] Vidare redovisades olika resultat från provstudierna i ett antal 3-betygs- resp C-uppsatser 1970 till 1972.

På grundval av erfarenheterna från provundersökningarna beslöt EFA-gruppen att uppdraga åt Sociologiska Institutionen att utföra dels en studie av arbetsförmedlingens faktiska kunder (besökare) med Rut Lönn som projektledare och dels en studie av människor som vill förändra sin situation på arbetsmarknaden men som inte tar kontakt med arbetsförmedlingen för att få hjälp med en dylik förändring (latenta kunder). Projektledare för denna studie skulle vara Mats Thorslund. Per Kempe skulle fungera som handledare och konsult.

1.2. Allmän problemställning

Den totala, sammanfattande frågeställningen för hela projektet kan definieras på följande sätt: "Hur fungerar arbetsförmedlingen?" Detta skulle då kunna belysas med att studera hur arbetsförmedlingen fungerar sett ur arbetsgivarnas synvinkel (PA-rådet), ur arbetstagarnas synvinkel (Sociologiska Institutionen) och slutligen sett ur samhällsekonomisk synvinkel (Nationalekonomiska Institutionen, Lund).

Kempe skriver i inledningen till sin undersökning kring de allmänna försäkringskassorna:[2]

> "I Sverige har under 1900-talet samhället självt på många olika områden av samhällslivet startat eller övertagit redan befintlig verksamhet för att därigenom skaffa sig den kontroll över och insyn i verksamheter, som har ansetts nödvändig för att trygga medborgarnas hälsa samt sociala och ekonomiska status. Vi kan som exempel på detta nämna utbyggnaden av arbetsmarknadspolitiken, bostadspolitiken, hälso- och sjukvården, nykterhetsvård och nykterhetspolitiken, den sociala barn- och ungdomsvården, åldringsvården, socialförsäkring etc.

---

1 Kempe, P, Lönn, R, Thorslund, M: PM angående fortsatta studier av arbetsförmedlingarna. Stencil. 1970.

2 Kempe, P: Försäkringskassorna och de försäkrade. En sociologisk studie i samhällsservice. Stockholm 1973. Sid 19.

För att nå ut med politikens hjälpåtgärder till dem för vilka den är avsedd har samhället på flera olika områden inrättat institutioner till vilka allmänheten kan vända sig för att få råd, behandling och ekonomisk eller annan hjälp. Som exempel på dylika institutioner kan nämnas arbetsförmedlingar, bostadsförmedlingar, sjukhus eller läkarmottagningar, socialnämnder, barnavårdsnämnder, nykterhetsnämnder och försäkringskassor.

Relationerna mellan samhällsorgan av detta slag och de männsikor, som söker hjälp eller råd från dem fungerar på det stora hela taget relativt tillfredsställande. Med jämna mellanrum framförs dock kritik mot samhällsorgan av detta slag från männsikor, som anser sig felaktigt behandlade eller som anser att de ej fått del av den hjälp, som de är berättigade till. Kritiken brukar dels komma fram via massmedia men når ibland inte längre än till muntlig kommunikation mellan enstaka människor. Det är inte på något sätt förvånande att dylik kritik förekommer eftersom de lagar och reglementen, som anger hur ett samhällsorgans verksamhet skall bedrivas knappast kan utformas på ett sådant sätt att de skall garantera att varje människa, som kommer i kontakt med organet ifråga skall bli tillfredsställd och slippa alla känslor av missnöje eller obehag.

Dessutom är det ju vanliga människor, som handlägger politiken och sköter organets relationer med allmänheten, vilket innebär att felaktigheter kan begås och att olämpliga beteenden kan uppvisas gentemot allmänheten. Vidare kan allmänheten ha starkt skiftande önskemål, krav och förväntningar på samhällsorganen och dess personal, vilket kan medföra att det ibland kan vara svårt för personalen att snabbt kartlägga problemen och finna ut de lämpliga åtgärderna för att lösa de problem, som allmänheten vill ha hjälp med eller behöver hjälp med. För att detta skall kunna ske måste samhällsorganen få kontakt med de människor, som kan behöva deras hjälp.

En viktig förutsättning för att få kontakt med dem som kan behöva hjälp är, bortsett från de fall där samhället med lagens hjälp kan tvinga medborgarna att ta kontakt med myndigheten ifråga, att medborgaren inte har en alltför negativ inställning till de samhällsorgan, som skall förmedla hjälpen till de enskilda människorna. Har de en mycket negativ inställning, så avstår de sannolikt hellre från hjälpen än att de tar kontakt med samhällsorganet ifråga. Det kan därför te sig förvånande att man i så liten utsträckning i Sverige sökt belysa mer systematiskt hur enskilda människor uppfattar och värderar samhällsorgan av olika slag och den politik de bedriver. Ett skäl till detta kan naturligtvis vara att verksamheten fungerar på ett tillfredsställande sätt." (sid 19)

Kempes undersökning, som vi får anledning att återkomma till, måste betraktas som den första, mer omfattande svenska undersökningen av relationerna mellan ett samhällsorgan och dess kunder.

Kempe antyder att det finns grupper av människor som av olika skäl inte kommer i kontakt med de samhällsorgan som skulle kunna ge dessa människor hjälp i en behovssituation. Ett av de problem som EFA-gruppen ville ha hjälp med att lösa var just hur man skulle kunna nå dessa personer. Undersökningen av relationerna arbetstagare - arbetsförmedling delades upp i två delar, där den ena delen då skulle försöka studera de människor som inte kommer i kontakt med arbetsförmedlingen i en situation där en kontakt kunde vara motiverad. Det är denna delstudie som här skall redovisas. Den andra delen, som vi här endast sporadiskt kommer att referera till, skulle inrikta sig på att studera de personer som faktiskt tar kontakt med förmedlingen.

1.3. Förutsättningar

Arbetsförmedlingarnas verksamhet och resurser är reglerade av lagar och olika föreskrifter. Förmedlingen och dess verksamhet är att betrakta som ett arbetsmarknadspolitiskt medel, som skall hjälpa till att förverkliga målen med arbetsmarknadspolitiken. I det följande utgår vi ifrån att det sätt på vilket verksamheten bedrivs och de resurser man förfogar över på förmedlingarna är givna. Vi utgår alltså från ett statiskt betraktelsesätt över förmedlingen och dess verksamhet vilket naturligtvis är tvivelaktigt kanske framförallt med tanke på de snabba och ofta stora förändringar som sker på arbetsmarknaden och de olika konsekvenser detta kan ha på förmedlingen. Det statiska betraktelsesättet förenklar dock tills vidare vår analys.

Arbetsförmedlingarna fungerar, i likhet med de flesta andra samhällsorgan, i stort så att det är den enskilde individen som har att ta initiativet till att en kontakt kommer till stånd. Det är alltså i första hand de enskilda personerna det ankommer på om det skall bli en kontakt mellan resp person och arbetsförmedlingen. Detta är förstås orsaken till att vi framförallt valt att studera individerna och deras relationer till förmedlingen. Individernas beteende vad gäller att ta kontakt med förmedlingen eller ej är till stor del naturligtvis påverkat av arbetsförmedlingens arbetssätt och resurser. Vår inriktning i denna studie är dock individinriktad. Tillsammans med övriga delstudier av arbetsförmedlingen och dess funktionssätt (plus en planerad undersökning av personalen på förmedlingarna) kommer man ändå att få möjligheter till en helhetssyn på förmedlingens verksamhet och dess placering inom arbetsmarknads- och den ekonomiska politiken.

Arbetsförmedlingarna skiljer sig från t ex försäkringskassorna på flera sätt. Medan arbetsförmedlingarna försöker ge hjälp åt de personer som tar kontakt med förmedlingen, har försäkringskassorna samtliga vuxna i Sverige mantalsskrivna personer som registrerade "kunder". Försäkringskassornas hjälpresurser består bl a av olika ekonomiska ersättningar, vilkas belopp och utbetalningsregler är i förväg fastställda. Arbetsförmedlingarnas främsta "hjälpresurs" till allmänheten består av arbetstillfällen att förmedla. Antalet arbetstillfällen kan variera mycket kraftigt utan att förmedlingen kan påverka detta i någon större omfattning. Detta innebär bl a att det är mycket svårt att förutsäga i vilken utsträckning förmedlingen kan erbjuda hjälpsökande hjälp i form av arbetstillfällen.

Arbetsförmedlingarnas hjälparsenal är dock inte enbart begränsad till arbetsförmedlande åtgärder av informativ och kontaktskapande slag. Andra "hjälpresurser" gentemot allmänheten är arbetsmarknadsutbildning och flyttningshjälp.[1]

Den viktigaste resursfaktorn gentemot allmänheten måste ändå sägas vara att förmedla arbetstillfällen. Gentemot arbetsgivarna är den viktigaste faktorn att förmedla arbetskraft. Detta kan lätt leda till en olycklig cirkel. Om arbetsförmedlingen vid ett visst tillfälle har få arbetstillfällen att erbjuda i relation till ett stort antal arbetssökande leder detta till att endast ett fåtal arbetssökande kan få hjälp i form av anvisat arbete. Detta kan då medföra att de arbetssökande blir mindre villiga att

---

1 För en närmare genomgång av arbetsförmedlingens verksamhet och hjälpresurser se: Förändring och trygghet. Arbetsmarknadspolitik i tillämpning. Prisma/AMS 1967.

Här diskuteras inte hur arbetsförmedlingarna kommit att utvecklas till sin nuvarande inriktning och omfattning. Vi hänvisar i stället till Hofsten G: Arbetsförmedlingens roll i samhället. Föredrag vid API-konferens om arbetsmarknadspolitik. PA-rådet 1971 samt Ivarsson J-I: Några synpunkter på arbetsförmedlingen och dess verksamhet. Stencil. Stockholm 1971.

Den svenska arbetsmarknadspolitikens utveckling finns redovisad i många (delvis olika) framställningar. Se t ex Holmberg P: Svensk socialpolitik - nuläge och tendenser i Södersten B (red): Svensk ekonomi. Sthlm 1970, Persson G, Berntson L: Svensk arbetsmarknadspolitik: från socialpolitik till liberalism. Zenit nr 17. 1970, Rundblad B: Yrkesliv och arbetsmarknad i Dahlström E (red): Svensk samhällsstruktur i sociologisk belysning. Sthlm 1965 samt Öhman B: Svensk arbetsmarknadspolitik 1900-1947. Halmstad 1970.

ta kontakt med förmedlingen - antalet på förmedlingarna anmälda arbetssökande minskar. Man söker i stället (eller också) arbete på annat sätt än genom förmedlingen i den mån man överhuvudtaget fortsätter att söka arbete. Detta medför då att arbetsförmedlingens resurser gentemot arbetsgivarna (= antalet arbetssökande på förmedlingen) minskar. Detta kan medföra att arbetsgivarna vid personalbehov inte i lika stor utsträckning vänder sig till arbetsförmedlingen. Arbetsgivarna "vet" att förmedlingen endast har begränsade resurser - en stor del av de arbetssökande söker arbete på annat sätt eller inte alls. Arbetsgivarna ökar kanske sitt sökande efter arbetskraft utanför förmedlingen. Arbetsförmedlingens resurser gentemot allmänheten i form av arbetstillfällen minskar osv.

En annan cirkel, delvis analog med ovanstående berör den mer kvalificerade arbetskraften. Enligt t ex PA-rådets rapport beträffande samspelet mellan företag och arbetsförmedling[1] är det en utbredd uppfattning bland arbetsgivarna att den arbetskraft man får genom arbetsförmedlingen är "mindre attraktiv". Detta bör då leda till att man som arbetsgivare åtminstone inte i första hand vänder sig till förmedlingen när man söker mer kvalificerad arbetskraft. Detta kan då snart leda till att de som söker de mest kvalificerade arbetena inte heller tar kontakt med förmedlingen.

Arbetsförmedlingarnas viktigaste resursfaktorer arbetstillfällen resp arbetssökande att förmedla varierar beroende på faktorer som förmedlingen för närvarande inte i någon större utsträckning direkt kan påverka. De två resursfaktorerna är enligt ovan åtminstone delvis beroende av varandra. I diskussionen av arbetsförmedlingarnas framtida verksamhet och inriktning har bl a framförts förslag om en obligatorisk skyldighet för arbetsgivare att anmäla alla lediga platser till förmedlingen. Härmed skulle förmedlingarnas resurser i form av lediga platser ökas. En följd av detta skulle då också vara att antalet arbetssökande personer - vare sig man ville börja arbeta eller var ombytessökande - ökade. Detta vore liktydigt med att förmedlingens resurser i form av arbetssökande också ökade.

I detta sammanhang har EFA-gruppen ansett det vara intressant att få veta om det finns grupper av människor i vårt samhälle som för närvarande inte har kontakt med arbetsförmedlingen, men som enligt något (några) kriterium (-er) ligger "nära" en kontakt. Finns det grupper av människor med behov av arbetstillfällen och som inte haft kontakt med arbetsförmedlingen som förmedlingen med nuvarande resurser skulle kunna hjälpa? Vilka är i så fall dessa? Utifrån en beskrivning av de

---

1 Samspel mellan företag och arbetsförmedling, op.cit. (sid 8).

personer som är i behov av arbetstillfällen men ej haft kontakt med arbetsförmedlingen kan man sedan försöka ge en förklaring - varför tar man inte kontakt?

De allmänna problemställningarna för denna undersökning kan härmed definieras på följande sätt:

I Finns det grupper av människor i samhället som inte tar kontakt med arbetsförmedlingen trots att de enligt något kriterium borde göra det?

II Vilka är dessa grupper? Hur stora är de?

III Varför har dessa grupper av människor inte tagit kontakt med arbetsförmedlingen?

Problemställning I

Den första av de tre problemställningarna är väsentlig i det avseendet att om den skulle komma att besvaras nekande, så blir de båda andra (och undersökningen i sin helhet) ointressanta. Något sådant torde vi dock inte behöva befara. Att det finns stora grupper av människor, som av olika anledningar inte kommer i kontakt med ett samhällsorgans olika hjälpmöjligheter, kan vi vara övertygade om. Detta är ju också en av anledningarna till att denna undersökning görs.

Det stora problemet har varit, hur vi skulle kunna få fram och sedan studera dessa arbetsförmedlingens "latenta" kunder, "som inte tar kontakt med arbetsförmedlingen trots att de enligt något kriterium borde göra det"? Vilka kriterier ska vi gå efter?

Vi har i olika förstudier diskuterat många olika förslag på vilka grupper av individer som skall kunna sägas vara latenta kunder till arbetsförmedlingen. Den mest vidsträckta definitionen är att som latenta kunder till förmedlingen skall räknas alla personer av befolkningen i t ex "arbetsför" ålder som inte har eller haft kontakt med arbetsförmedlingen inom en viss tid. Den latenta kundkrets som arbetsförmedlingen ev skulle kunna tänkas sträva efter att nå skulle alltså vara totalbefolkningen (i exempelvis "arbetsför" ålder) minus den nuvarande "kundkretsen" - de som för närvarande står i kontakt med förmedlingen eller har haft kontakt inom någon viss senaste tidsperiod.

En sådan design på undersökningen skulle medföra att dess resultat tillsammans med resultaten från undersökningen av de personer som faktiskt tar kontakt med förmedlingen gör att de sammantagna resultaten i stort sett skulle motsvara resultaten från en tvärsnittsundersökning av hela befolkningen i samma ålder (under förutsättning

bl a av att kriteriet kontakt/ej kontakt med arbetsförmedlingen skulle gälla samma tidsperiod för båda delundersökningarna). En sådan vidsträckt definition av arbetsförmedlingarnas latenta, potentiella kunder ansåg vi ointressant. Fördelen ur urvalssynpunkt med ett tvärsnittsurval är att vi "vet" vilka vi undersöker - sannolikheten för en person att komma med i vårt urval är känd på förhand. De resultat vi får fram kan förhållandevis enkelt generaliseras till vår population. Nackdelen med att undersöka ett tvärsnittsurval är framförallt att man studerar en mängd människor som i det här sammanhanget måste betraktas som ointressanta.

Alternativet har då varit att försöka definiera fram grupper som man kan anta "ligger närmare" en kontakt med förmedlingen än andra grupper, men som ännu inte tagit steget fullt ut i form av en kontakt. Finns det grupper av människor som vi kan tänka oss t ex i en förhållandevis snar framtid kommer att ta kontakt med förmedlingen?

Vi har valt mellan två alternativa vägar - mellan att använda oss av a) objektiva eller b) subjektiva kriterier.

a) Objektiva kriterier för att få fram arbetsförmedlingens latenta kunder skulle vara att man t ex kategoricerar vissa arbetsplatser som osäkra ur arbetsmarknadssynpunkt. Personer arbetande inom branscher speciellt utsatta för strukturrationalisering eller på nedläggningshotade arbetsplatser skulle då med ett "objektivt" synsätt kunna kategoriceras som latenta kunder till arbetsförmedlingen.

   Enligt någon form av prognos kommer dessa personer troligen att bli arbetslösa eller permitterade inom en viss tidsperiod. En stor del av dessa personer kommer då att ta kontakt med arbetsförmedlingen. Dessutom skulle man eventuellt kunna tänka sig att personer som har arbeten som de riskerar att bli uppsagda ifrån upplever detta tillstånd som otillfredsställande och därför försöker att få en förändring till stånd, bl a genom att i nuvarande situation ta kontakt med förmedlingen.

   Vidare skulle man kanske kunna definiera vissa typer av arbetsuppgifter eller arbetsmiljöer som olämpliga eller farliga ur någon viss synpunkt. Man skulle då utgå från ett resonemang om att dessa arbeten innehåller så många eller starka "objektivt negativa faktorer" att de personer som upprätthåller dessa arbeten "borde" byta arbete och från den synpunkten betraktas som latenta kunder till förmedlingen. (Frågan blir i ett sådant fall vad som händer med de "olämpliga" arbetena - om de nu inte skall rationaliseras bort enl resonemanget ovan. Vi går emellertid inte närmare in på detta.)

Enligt ett sådant resonemang kommer en stor del av dessa personer inom någon framtid att själva också uppleva sin objektivt negativa situation (i den mån de inte redan upplever situationen som negativ) och därmed kanske försöka få en förändring till stånd. Ett sätt kan då vara att ta kontakt med arbetsförmedlingen. Dessa personer är därmed latenta kunder till förmedlingen.

Mot denna typ av resonemang, där man utgår ifrån att objektivt negativa faktorer enligt ovan medför att en person i den situationen också försöker förändra sin situation, står resultat från flera undersökningar. Utan att föregripa den mer allmänna teoridiskussion som följer nedan i kapitel 2 vill vi här bara nämna resultaten från en undersökning där de anställda vid ett företag i förhållandevis god tid meddelades att företagets drift på orten skulle läggas ner.[1] Preliminärt varsel om nedläggningen gavs mer än 3 år före nedläggningen och det definitiva varslet gavs 14 månader i förväg. Alternativa utkomstmöjligheter på orten (Jössefors) var få. Ännu 6 månader före nedläggningen hade mindre än hälften av de anställda vidtagit någon åtgärd för att försöka få en förändring av sin situation till stånd.

En svårighet med att använda objektiva kriterier är att sålla fram arbetsplatser och branscher som måste betraktas som t ex hälsovådliga. Ännu svårare är säkerligen uppgiften att försöka göra en prognos över vilka arbetsplatser som kan komma att läggas ner inom ett visst tidsperspektiv. Att använda sig av t ex företagens besked om varsel skulle vara svårt då det torde vara ytterst ovanligt att varsel ges i så god tid att man hinner planera och utföra datainsamlingsarbeten innan nedläggningen redan skett.

Dessutom är arbetsplats, bransch etc endast ena sidan i en "objektiv situation". Arbetstagarens och/eller den arbetssökandes egenskaper och kvalifikationer hör också hit. Här måste då ske en avstämning mellan arbetsplatsens och branschens krav på individen och dennes förutsättningar att uppfylla dessa.

Den avgörande invändningen mot att använda några objektiva kriterier för att fastställa vilka grupper som är att betrakta som latenta - potentiella kunder till arbetsförmedlingen är förmedlingens sätt att arbeta. Det är den enskilde individen som har att ta initiativ till en kontakt med arbetsförmedlingen. Någon uppsökande

---

1 Peterson, W.: Vad kostar en företagsnedläggning den drabbade arbetskraften, i von Otter, C. (red): Arbetslivet i kris och förvandling. Stockholm 1971.

verksamhet från förmedlingens sida bedrivs praktiskt taget inte. Det hjälper alltså knappast individen ifråga om han/hon objektivt sett befinner sig i en dålig arbetssituation. Förutsättningen för en kontakt finns ändå inte. Det krävs att individen har en inre drivkraft - att han/hon själv subjektivt upplever någon form av önskan om förändring - som kan leda till att vederbörande också vidtar en konkret åtgärd för att få den önskade förändringen till stånd. En typ av åtgärd är då kontakt med förmedlingen.

b) Med subjektiva kriterier menar vi att individen själv antyder önskemål om att förändra sin situation på arbetsmarknaden. En stor del av de personer som vill förändra sin situation har inte haft kontakt med det samhällsorgan som bl a är till för att förmedla arbetsplatser till arbetstagare och tvärtom - arbetsförmedlingen. De personer som antyder önskemål om förändring och som inte haft kontakt med förmedlingen för att försöka få en ändring av den nuvarande situationen kan vi kalla latenta kunder till förmedlingen. De är latenta kunder i den meningen att denna deras önskan om förändring är dold - latent - för förmedlingen och genom att de redan har önskemål som arbetsförmedlingen eventuellt skulle kunna förverkliga.

Efter ett omfattande förberedelsearbete i form av diskussioner inom EFA-gruppen och i form av ett flertal provundersökningar bestämde vi oss för en framkomlig väg. Som latenta kunder till arbetsförmedlingen definieras sådana personer som skulle vilja förändra sin situation på arbetsmarknaden, men som inte varit i kontakt med arbetsförmedlingen för att försöka få den önskade förändringen till stånd. Deras önskemål om förändring är "dolt" - "icke klart framträdande" (= latent) - för arbetsförmedlingen. (En närmare genomgång av valet av kriterier och de operationella definitioner vi valt finns i kapitel 4.)

Problemställning II

Den centrala problemställningen vid denna undersökning är problemställning II - vilka är de grupper av människor som inte tar kontakt med arbetsförmedlingen för att få en önskad förändring av sin situation på arbetsmarknaden till stånd? Av detta framgår, att undersökningen huvudsakligen har ett deskriptivt syfte: Att ge en kartläggning ur olika aspekter av arbetsförmedlingarnas latenta kunder. Hur stor är denna grupp och i vilka avseenden skiljer sig den från de grupper som faktiskt tar kontakt med förmedlingen eller från ett rent tvärsnittsurval av befolkningen?

Det finns skäl att vänta sig skillnader i bakgrund mellan dem som inte tar kontakt och dem som tar kontakt med förmedlingen. Bl a har personal vid flera förmedlingar vid

olika tillfällen poängterat skillnaden i inställning till arbetsförmedlingen och till att utnyttja förmedlingens service mellan olika åldersgrupper. Unga människor skulle, enligt dessa beskrivningar, ofta ta kontakt med arbetsförmedlingen som första åtgärd när det gäller att förändra sin situation på arbetsmarknaden, medan de äldre istället drar sig för att ta denna kontakt.

Problemställning III

När det gäller frågan, varför man inte tagit kontakt med förmedlingen när man önskar förändra sin sysselsättningssituation, finns det naturligtvis en mängd skäl som kan vara aktuella. Vilka faktorer är det som främst gör att man inte tar en kontakt? Här kan man tänka sig, att faktorer som beskriver individens faktiska livssituation är viktiga, men också att socialpsykologiska och sociologiska variabler, såsom attityder, kunskaper, upplevelse av sociala normer samt tidigare erfarenheter av kontakter med olika samhällsorgan har betydelse för om en kontakt med arbetsförmedlingen skall komma till stånd.

Vår uppläggning av undersökningen går i huvudsak ut på att försöka besvara problemställning II - att ge en beskrivning. För att ge förklaringar till varför man inte tagit kontakt med förmedlingen fordras en delvis annorlunda undersökningsuppläggning, där man har uppgifter om intervjupersonerna bakåt i tiden. Vi antar nämligen - något vi får återkomma till - att sannolikheten för att en person skall ta kontakt med förmedlingen i en behovssituation är åtminstone delvis beroende av olika faktorer och händelser som inträffat tidigare. Rörande dessa har vi inte uppgifter. (Beträffande vissa uppgifter har vi använt oss av retrospektiva frågor. Detta medför dock en potentiell felkälla.

Vi har alltså inte förutsättningar att besvara denna problemställning. Att vi ändå redovisat den beror på att våra beskrivande resultat förhoppningsvis kan tjäna som underlag för olika tolkningar. Vi har inte heller kunnat undvika att ibland försöka besvara frågan: "Varför tar man inte kontakt....?" Det måste dock framhållas, att där vi gjort sådana tolkningar är dessa inte att betrakta som "säkra" eller på något sätt överlägsna tolkningar som andra läsare och bedömare kan komma att göra utifrån de presenterade beskrivande resultaten.

1.4. Preciserade frågeställningar

De mer preciserade frågeställningar som denna studie haft att belysa är följande:

1. Vilka kategorier av människor vill förändra sin situation på arbetsmarknaden, antingen genom att byta arbete eller genom att börja förvärvsarbeta?

2. Vilka kategorier av människor har haft kontakt med arbetsförmedlingen på senare tid?

3. Vilka erfarenheter av arbetsförmedlingen har de som har tagit kontakt?

4. Vilka kategorier i samhället vidtar åtgärder (där kontakt med arbetsförmedlingen är ett slags åtgärd) för att få en önskad förändring av sin arbetsmarknadssituation till stånd?

5. Vad upplever icke-förvärvsarbetande personer som främsta hinder för att börja arbeta?

6. Finns det någon skillnad i socioekonomisk bakgrund mellan arbetsförmedlingens latenta kunder och de faktiska kunderna resp mellan de latenta kunderna och ett tvärsnittsurval av befolkningen?

7. För de som ej tar kontakt med förmedlingen - Vad är det för typ av önskemål man har (och som alltså ej kommer till arbetsförmedlingens kännedom)?

8. I vilken utsträckning skulle arbetsförmedlingen ha möjlighet att tillgodose de latenta kundernas önskemål om arbete, om man fick kännedom om dem?

9. Har arbetsförmedlingens latenta kunder sämre eller bättre kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken än de faktiska kunderna resp ett tvärsnittsurval av befolkningen?

10. Har arbetsförmedlingens latenta kunder en mer positiv eller negativ inställning till utnyttjande av arbetsförmedlingens service och resurser än de faktiska kunderna resp ett tvärsnittsurval?

11. Har arbetsförmedlingens latenta kunder en mer positiv eller negativ inställning till samhällsorgan än de faktiska kunderna resp ett tvärsnittsurval?

1.5. Modeller för samspelet mellan arbetsförmedling och allmänhet[1]

Arbetsförmedlingens uppgift gentemot allmänheten är bl a att föra ut information om arbetstillfällen och arbetsmarknadspolitiska åtgärder till allmänheten.

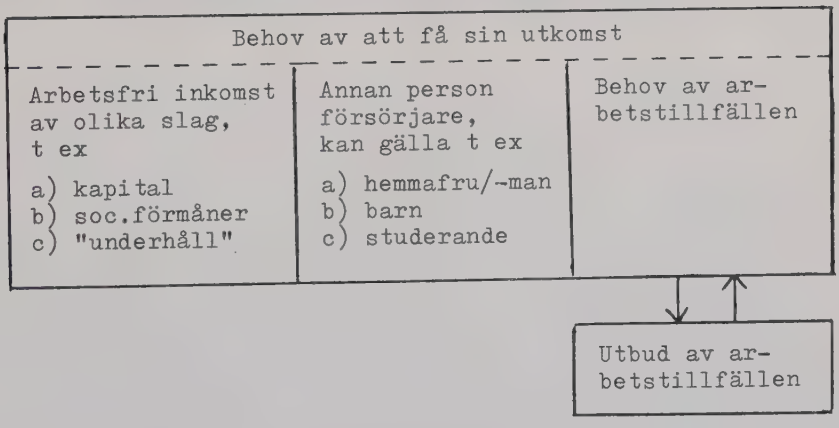
För att lösa denna uppgift krävs dels att arbetsförmedlingen har kännedom om allmänhetens behov av hjälp samt att arbetsförmedlingarna har resurser i sådan utsträckning att de kan tillgodose allmänhetens behov.

Arbetsförmedlingarnas resurser kan ses ur olika aspekter. De arbetstillfällen man har att förmedla (och till arbetsgivarna arbetssökande att förmedla) och de arbetsmarknadspolitiska hjälpåtgärder man kan ge kan vi kalla primära resurser - resurser som direkt kan påverka eller förändra individens arbetsmarknadssituation. Sekundära resurser vill vi kalla de resurser som möjliggör utbjudandet av de primära resurserna till allmänheten. Exempel på sekundära resurser är då personalens storlek och utbildning, antal förmedlingskontor osv.

Allmänhetens behov av hjälp från arbetsförmedlingen är behovet av arbetstillfällen och/eller att genom förmedlingen få tillgång till övriga arbetsmarknadspolitiska stödåtgärder.

Bakom allmänhetens behov av arbetstillfällen ligger ett grundläggande behov av att få sin utkomst. Detta grundläggande behov kan tillfredsställas på olika vägar, där utkomst genom inkomst av arbete är en väg. Hur behovet av att få sin utkomst kan tillfredsställas illustreras av nedanstående modell:

Figur 1.1. Hur behovet av att få sin utkomst kan tillfredsställas

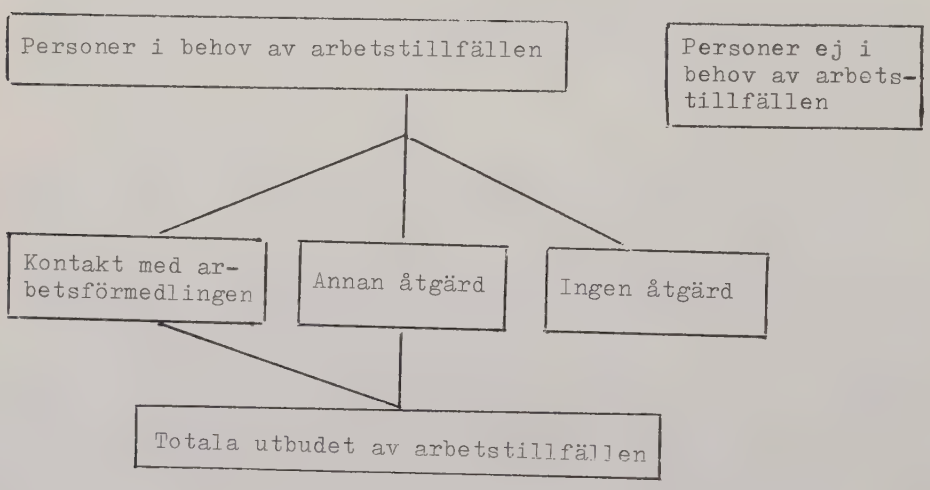


1 De modeller som här skall tas upp är till viss del utvecklade tillsammans med Per Kempe och Rut Lönn liksom en del resonemang som nedan förs kring modellerna och finns tidigare delvis redovisade i bl a Kempe, Lönn, Thorslund op. cit. och Kempe, P., Lönn. R., Thorslund. M.: Arbetsförmedlingen och de arbetssökande, Stockholm 1973.

Att genom arbete få sin utkomst är endast ett sätt att tillfredsställa behovet av utkomst. Vi skall inte här gå in på vad som gör att vissa människor får sin utkomst och/eller strävar att få sin utkomst av annat än arbete utan konstaterar bara att behovet av arbetstillfällen i det här sammanhanget är ett "delbehov" av behovet av att få sin utkomst.[1]

Endast en del av allmänheten vänder sig till förmedlingen vid behov av arbeten.[2] Många personer med behov av arbetstillfällen, antingen man nu vill byta arbete eller man vill börja, går alltså utanför arbetsförmedlingen, när man skall försöka tillfredsställa sitt behov av arbete. Vi kan nu utveckla relationen behov - utbud av arbetstillfällen i figur 2 nedan.

Figur 1.2. Relationen behov - utbud av arbetstillfällen



---

1 I detta sammanhang kan vi dock nämna de doktorandkurser/seminarier som gavs vid Sociologiska Institutionen, Stockholm 1971 under namnet: Attityder till arbete - kursgivare Hans Berglind - där just dessa problemställningar togs upp i flera "papers". T ex Berglind, H: Attityder till att arbeta - preliminär skiss till en teoretisk analys, och Tunevall, M: Diskussion kring faktorer bakom inställningen till arbete. Vidare kan hänvisas till Berglind, H, Persson,L, Pettersson, U: Attityder till socialhjälpstagare. Sthlm 1972 och Berglind, H, Jutvik, C: Attityder till arbete. Sthlm 1973.

2 Tidigare undersökningar har redovisat att arbetsförmedlingen "varit inblandad" i omkring 15-20 % av alla tillsatta arbeten. Se t ex Rundblad, B: Arbetskraftens rörlighet. Uppsala 1964 (sid 74), Dahlström, G: "Lilla LO" - en undersökning bland medlemmarna om omställningar och anpassningsproblem på arbetsplatsen. Stockholm 1966 (sid 40) och AMS. Meddelanden från utredningsbyrån 1967:42.

Relationen mellan behov och utbud av arbetstillfällen var dubbelriktad enligt figur 1 ovan. I figur 2 har vi inte angett riktningen på relationerna. Sambandet mellan behov och utbud måste även här betraktas som dubbelriktat, men de olika vidtagna åtgärderna för att det skall bli kontakt mellan allmänhet - arbetsförmedling krånglar till det hela. Modellen skall ses ifrån allmänhetens synvinkel så att den skall försöka tillfredsställa ett ev. behov av arbetstillfällen på olika sätt. De olika sätt människor i behov av arbetstillfällen kan agera på är följande:

1) Kontakt med arbetsförmedlingen

2) Annan åtgärd. Här kan man skilja mellan a) åtgärder som går ut på att individen försöker flytta sig bort från den situation han/hon befinner sig i och b) åtgärder för att försöka förändra den situation man befinner sig i.

   Exempel på a) kan vara att individen försöker byta arbete, arbetsplats, arbetsuppgifter eller liknande medan exempel på b) kan vara åtgärder av typ att man försöker förbättra den fysiska arbetsmiljön i sin arbetssituation utan att (åtm. till en början) man försöker byta arbete etc. Till b) måste också räknas olika former av kollektiva åtgärder för att förbättra den rådande arbetssituationen, som uppvaktningar och förhandlingar med arbetsgivare, strejker osv.

3) Ingen åtgärd. Hit räknas de som trots ett behov av arbetstillfällen inte vidtagit någon åtgärd. Hit vill vi även räkna dem som endast vidtar "passiva" åtgärder av typ att man följer med i pressens platsannonser utan att besvara någon annons, att man diskuterar en förändring med sina bekanta men att det stannar med det osv.

Även om en person med behov av arbetstillfällen tar kontakt med arbetsförmedlingen och/eller vidtar någon annan åtgärd, är det inte alls säkert att detta från personens sida manifesterade behov resulterar i något arbetstillfälle. Det är så många andra faktorer som spelar in. Utfallet beror på vad det är för önskemål som personen för fram, hans/hennes förutsättningar att erhålla ett sådant arbetstillfälle, det rådande arbetsmarknadsläget osv. Så mycket kan dock sägas, att sannolikheten att ett behov av arbetstillfälle skall kunna motsvaras och tillgodoses av utbudet är mycket beroende av om personen ifråga vidtar någon konkret åtgärd, antingen det nu är en kontakt med arbetsförmedlingen eller någon annan åtgärd. Undantagen är t ex om den "arbetsbehövande" tillhör någon yrkeskategori som är så eftertraktad på arbetsmarknaden att utbudet av arbetstillfällen (eg. efterfrågan på arbetskraft) inte alls motsvaras av ett liknande utbud från arbetstagarsidan. I ett sådant läge kommer arbetsgivarna att försöka lokalisera och övertala den eftertraktade arbetskraften att ta anställning.

1.6. Faktorer som kan ha samband med om en kontakt skall komma till stånd.

Arbetsförmedlingarnas nuvarande funktionssätt kräver mycket av initiativ och aktivitet hos allmänheten för att den skall få tillgång till arbetsförmedlingarnas resurser. Oavsett om arbetsförmedlingarnas resurser i form av arbetstillfällen eller annan hjälp motsvarar allmänhetens behov eller ej, blir sannolikheten för att en individ skall kunna utnyttja de resurser som förmedlingen faktiskt har, beroende av olika faktorer. Den alldeles övergripande faktorn är naturligtvis att en kontakt mellan den enskilde individen och förmedlingen kommer till stånd.

Vilka faktorer har då samband med om en kontakt skall komma till stånd eller inte? Finns det grupper av människor som vill förändra sin situation på arbetsmarknaden men som i nuvarande situation inte tar kontakt t ex på grund av ur arbetsförmedlingens synpunkt irrationella skäl?

Som irrationella skäl vill vi räkna dem som medför att en kontakt inte kommer till stånd p g a att personen ifråga har dåliga eller felaktiga kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken, en negativ attityd till förmedlingen, att individen uppfattar att omgivningen (släkt, vänner, grannar, arbetskamrater etc) har en negativ åsikt om hur folk i allmänhet och därmed även han själv skall bete sig i sina relationer med arbetsförmedlingen etc.

Rationella skäl (fortfarande ur förmedlingens synvinkel) skulle kunna vara, att personen ifråga vet med sig (och då också med rätta) att förmedlingen ändå inte har någon hjälp att ge, eller att individen på egen hand klarar av att förverkliga sina önskemål utan arbetsförmedlingens hjälp etc.

Nedan skall redovisas de mer övergripande faktorer som vi tror kan inverka på, om en kontakt mellan en person och förmedlingen skall komma till stånd. Motiveringarna är summariska och kanske schablonartade - mer ingående diskussioner redovisas i anknytning till resultatredovisningen i samband med de olika faktorerna. Vidare tas här inte upp några interaktionseffekter mellan de olika faktorerna. Det säger sig dock självt att det föreligger samband mellan faktorerna och att det kan medföra interaktionseffekter som påverkar sannolikheten för att en kontakt med förmedlingen skall komma till stånd.

I. Erfarenheter av eventuella tidigare kontakter

De erfarenheter en individ har av tidigare kontakter med arbetsförmedlingen borde rimligen påverka dennes benägenhet att ta kontakt. Blev individen nöjd med utfallet av en tidigare kontakt så bör sannolikheten för en ny kontakt vara större än om utfallet var negativt eller om han eller hon aldrig haft kontakt med förmedlingen.
(Analyseras i kap 6)

II. Attityd

En annan faktor som kan ha samband med om en kontakt skall komma till stånd eller inte är den attityd man utvecklat gentemot arbetsförmedlingen och samhällsorgan i allmänhet. En attityd är ett varaktigt mönster av reaktioner inför ett objekt eller en grupp av objekt. En individs attityd till något objekt är alltså hans predisposition att handla, uppfatta, tänka och känna i relation till objektet.[1] I vårt fall är attitydobjektet dels arbetsförmedlingen, dels samhällsorgan i allmänhet.

Vi tror att en negativ attityd gentemot arbetsförmedlingen kan göra att vissa människor går miste om den hjälp i olika former som de skulle kunna få vid en kontakt med förmedlingen. Har man en negativ attityd till ett samhällsorgan, i detta fall arbetsförmedlingen, undviker man i görligaste mån att ha kontakt med organet ifråga. (Analyseras i kap 10)

III. Kunskaper

En faktor som kan hindra att en kontakt mellan förmedling och personer som är i behov av förmedlingens service kommer till stånd är dåliga kunskaper. Det krävs åtminstone ett visst minimimått av kunskaper för att man skall kunna utnyttja den hjälp som går att få. För att kunna efterfråga förmedlingens tjänster måste man känna till att arbetsförmedlingen finns till, men även ungefär vad den kan ge för typ av hjälp. (Analyseras i kap 11)

IV. Inställning till att söka hjälp

Vi tror att det kan förekomma sociala normer som reglerar beteendet gentemot arbetsförmedlingen. Med sociala normer menar vi att individen uppfattar att hans omgivning (t ex släkt, vänner, grannar, arbetskamrater, myndigheter etc) har åsikter om hur folk i allmänhet och individen själv bör bete sig i sina relationer till förmedlingen. Normerna behöver alltså inte vara internaliserade. (Analyseras i kap 10)

V. Uppfattning om arbetsförmedlingens hjälpresurser

Olika personer bedömer den hjälp förmedlingen kan ge med olika mått. Beroende på anspråk, tidigare erfarenheter osv värderar man arbetsförmedlingens hjälpresurser olika. Det verkar minst sagt rimligt att anta att personer som värderar förmedlingens hjälp positivt, är mer benägna att ta kontakt än de som värderar hjälpen negativt. (Analyseras i kap 8)

VI. Bakgrundsfaktorer

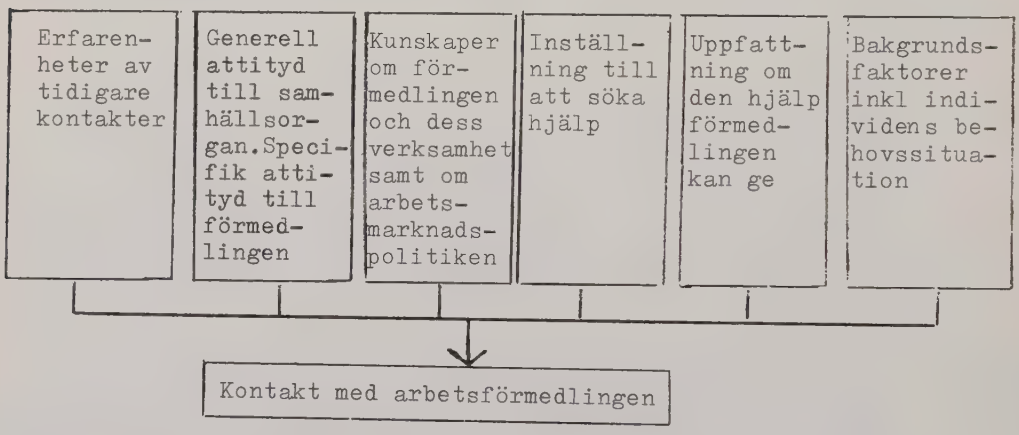
Olikheter i personlig bakgrund har betydelse för sannolikheten för att kontakt skall uppstå. Vi har redan ovan nämnt att förmedlingspersonalen upplever att unga människor oftare tar kontakt med förmedlingen som första åtgärd när det gäller att förändra sin situation på arbetsmarknaden, medan de äldre verkar dra sig för att ta denna kontakt. Skolutbildning, yrkesutbildning, -erfarenhet, familjesituation, bostadsort är

1 För en genomgång av olika definitioner av attitydbegreppet, se Fishbein M: Readings in Attitude Theory and Measurement. New York 1967. Kap 1.

bara några av många bakgrundsvariabler som på olika sätt kan påverka sannolikheten för att en kontakt skall komma till stånd.

Hit får vi också föra sådana variabler som medför att en individ är mer eller mindre tvungen att vända sig till förmedlingen vid t ex arbetslöshet. För att en arbetslös person skall få ekonomisk ersättning från arbetslöshetskassa eller i form av kommunalt kontantunderstöd fordras att vederbörande haft kontakt med förmedlingen - att arbetslösheten är registrerad och "godkänd" av förmedlingen[1]. (Analyseras i kap 5)

Figur 1.3. Faktorer av betydelse för om en kontakt med förmedlingen skall komma till stånd



Figur 3 skall ses som en utveckling av en del av figur 2. Alternativen till "kontakt med arbetsförmedlingen" är "annan åtgärd" resp "ingen åtgärd". Figur 3 är starkt förenklad. Inga samband mellan de olika faktorerna har angivits. Att olika samband föreligger mellan faktorerna är dock helt klart. Vidare är pilarna mellan var och en av faktorerna och "kontakt med arbetsförmedlingen" enkelriktade. Vad som just här är intressant är vilka faktorer som har samband med - och som vi tror påverkar - om en kontakt med arbetsförmedlingen skall komma till stånd. Om en kontakt faktiskt kommer till stånd så påverkar dock utfallet av kontakten och den utvärdering individen gör av utfallet flera eller samtliga av de i figuren medtagna faktorerna. Detta medför att pilarna borde vara dubbelriktade. Vi vill ändå hävda att det just vid ett visst tillfälle är de olika faktorerna som kan påverka om det skall bli en kontakt eller inte. Det är först efter det att kontakten ägt rum som utfall och evaluering påverkar de ursprungliga faktorerna.

---

1 För en mer ingående genomgång om bestämmelserna för att få ersättning vid arbetslöshet, se t ex: Försäkring och annat kontant stöd vid arbetslöshet. SOU 1971:42, avsnitt 2.3.

KAPITEL 2. ÖVERSIKTLIG GENOMGÅNG AV TIDIGARE FORSKNING

2.1. Inledning

Vilka personer är det som vill förändra sin situation på arbetsmarknaden, antingen det nu innebär att byta från ett arbete till ett annat eller att börja arbeta (arbete är här lika med förvärvsarbete)? Vad är det som gör, att vissa människor är "nöjda" med sin arbetsmarknadssituation, medan andra som befinner sig i synbarligen samma situation inte är det (med "situation på arbetsmarknaden" menar vi både sysselsättningsstatus - vara i förvärvsarbete eller ej - och den arbetssituation man befinner sig i)? Vissa vidtar åtgärder för att försöka få en förändring till stånd, andra inte. Vilka är det som gör något och vad är det som får just dessa att göra något?

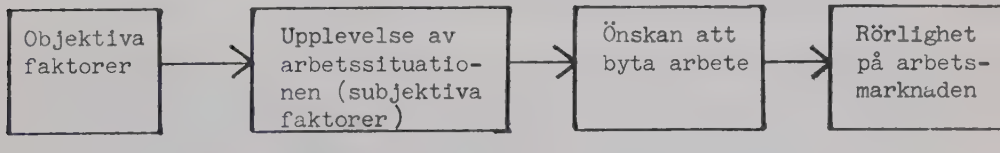
Nedan redovisas en mycket schematisk genomgång av några av de modeller och teorier som bl a kan ge en viss förklaring till varför vissa människor uttrycker önskemål om att förändra sin situation och varför vissa också är aktiva för att få en förändring till stånd. Avsikten med hela undersökningen har inte varit att pröva dessa modeller och teorier. Dessa kommer endast här att beröras för att något illustrera vissa av de tankegångar som kan vara användbara som en förklaring till varför den latenta grupp som vi beskriver inte tar kontakt med arbetsförmedlingen. Med detta vill vi dock återigen ha sagt att undersökningens syfte huvudsakligen är beskrivande.

2.2. Rörlighet på arbetsmarknaden och önskan att byta

En mängd forskare har intresserat sig för arbetsbytesproblematiken. Man skulle med anledning av detta kunna tro att det därför finns en mängd empiriska data som belyser de processer som leder fram till ett arbetsbyte. De resultat som publicerats, rör dock huvudsakligen endast vissa delar av dessa processer.

Mycket schematiskt skulle sambandet mellan objektiva faktorer och rörlighet på arbetsmarknaden kunna illustreras på följande sätt:

Fig 2.1. Sambandet mellan objektiva faktorer och rörlighet på arbetsmarknaden [1]



1 Figuren delvis hämtad från Forslin J: Förväntat och upplevt utbyte i arbetet. Stockholm 1970, och Jutvik C: Arbete och arbetsmarknad. Stockholm 1971.

Figur 2.1. anger, att objektiva faktorer, individernas bakgrund och deras faktiska situation på arbetsmarknaden, har samband med vissa subjektiva faktorer, hur man upplever sitt arbete bl a. Här ligger också begrepp som anspråksnivå, toleransnivå osv. Dessa subjektiva faktorer påverkar sedan individernas önskan att byta arbete, vilket i sin tur har samband med ett eventuellt byte av arbete, dvs en form av rörlighet på arbetsmarknaden.

En rad undersökningar och sammanfattningar visar på samband mellan vissa individuella bakgrundsfaktorer och rörlighet på arbetsmarknaden. Så har man t ex funnit, att ålder samvarierar med bytesfrekvens så att yngre personer uppvisar en större rörlighet (se t ex Meidner 1954, Rundblad 1964, Hedberg 1967). Om vi använder boxarna från fig 2.1.ovan, så kan vi säga att samband föreligger mellan objektiva faktorer och rörlighet på arbetsmarknaden.

För enkelhetens skull antar vi, att riktningen på sambandet ser ut så att det är de objektiva faktorerna som (direkt eller indirekt) påverkar rörligheten på arbetsmarknaden. Detta är naturligtvis inte helt självklart. Visserligen kan personernas ålder och liknande variabler knappast påverkas i någon större utsträckning av en eventuell rörlighet på arbetsmarknaden, men däremot påverkas naturligtvis de objektiva faktorerna i form av "nuvarande arbete" av eventuell rörlighet på arbetsmarknaden. Detta skulle då innebära en pil från den fjärde boxen tillbaka till den första.

Vidare har man konstaterat samband mellan anställningstidens längd och rörlighet på arbetsmarknaden så att sannolikheten för att byta arbete är störst bland nyanställda (Hedberg 1967, kap 5)

Däremot när det gäller relationen mellan objektiva faktorer och önskan att byta arbete, är det inte lika lätt att hitta empiriska resultat (Rundblad, 1964, sid 108, fann dock att yngre i något större utsträckning än äldre önskade byta yrke och/eller arbetsplats. Liknande resultat framkom vid undersökningarna bland LO-medlemmar: Dahlström, 1966, sid 44, och Nyrén, 1969, sid 40). En orsak kan vara, att man inte tillräckligt väl skiljt "önskan om att byta arbete" från "faktiskt sökbeteende" eller från rörlighet på arbetsmarknaden. Hunter och Reid (1968) ger en förklaring till detta: "In practice, whatever the theoretical preferences of researchers, mobility is normally conceived as actual movement since it is the only means of measuring mobility in a reliable way." (sid 30)

I ett arbetsmarknadsläge, där en önskan om förändring kunnat tillgodoses (under förutsättning av att önskemålet kommit till arbetsgivares eller arbetsförmedlings kännedom - en i många fall tvivelaktig förutsättning) är kanske skillnaden mellan önskan om att byta arbete och faktisk rörlighet på arbetsmarknaden inte så stor. (Här kommer man dock in på problemet med "intensitet i önskemålen". Styrkan i en önskan om förändring kan givetvis variera och därmed också sannolikheten för att man vidtar olika åtgärder

för att försöka genomföra resp önskemål.) Däremot i ett kärvare arbetsmarknadsläge är det inte alls säkert, att en önskan om byte också leder till ett ökat sökbeteende. Man kanske har uppfattningen - riktig eller felaktig - att man ändå inte har några möjligheter att genomföra ett önskat byte. Sannolikheten är dessutom kanske låg för att ett ökat sökbeteende också leder till ett lyckat utfall - ett faktiskt byte av arbete.

Däremot skulle man kanske kunna anta, att det finns någon form av samband mellan sökbeteenden och "realistiskt" utfall. Ju mer sökbeteende desto mer realistiska förväntningar får man på utfallet. Med ett ökat antal (misslyckade) försök att byta arbete, så tenderar man till slut att anpassa sina önskemål och förväntningar till ett utfall som sannolikt kan komma till stånd. Ett resultat av denna anpassning kan bli, att man "inser att man har det bra som man har det" och slutar att önska sig en förändring. Ett annat resultat är, att man inser att man inte har någon större möjlighet att byta arbete och därför temporärt eller för gott upphör med sitt sökbeteende. Önskemålet om att byta arbete kvarstår dock, eventuellt med förändrad intensitet.

Sambandet mellan sökbeteende och "realistiskt" utfall kan också vara motsatt riktat. Personer med en "orealistisk" bedömning av vad som är ett "realistiskt" utfall riskerar att, kanske på grund av för högt ställda anspråk på det arbete de söker, få hålla på och söka arbete ett stort antal gånger innan de finner ett arbete som motsvarar förväntningarna.

I samband med att vi diskuterar önskan att byta arbete skall endast nämnas några av de undersökningar som gjorts för att studera viljan till förändring i form av viljan att flytta. Även här finns det ett förhållandevis stort antal undersökningar rörande faktisk förändring (i det här fallet geografisk mobilitet), medan däremot när det gäller önskan att flytta eller beredvillighet inför en flyttning det är sämre beställt. För en genomgång av vissa tidigare undersökningar, se Similä (1972).

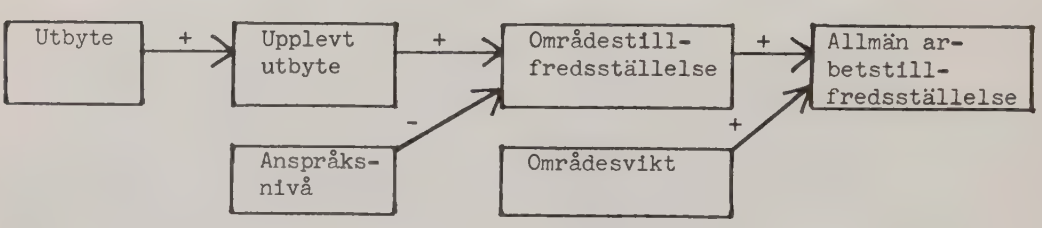
Bland resultaten av tidigare studier kan nämnas att ogifta verkar t ex vara mer flyttningsvilliga (eg ha en högre flyttningsberedskap) än gifta, äldre verkar vara mindre flyttningsbenägna än yngre. (Meidner 1954, sid 205, Rundblad 1964, sid 191, Kempe 1965, kap 14). För en allmän diskussion av begreppet "resistance to change" se t ex Gardell (1963, sid 85-87).

2.3. Arbetstillfredsställelsens dynamik

Boxen i fig 2.1. ovan, som innehåller s k subjektiva faktorer - hur man upplever sin arbetssituation - är den som i det här sammanhanget kanske är den mest intressanta. Hur upplever man sitt faktiska arbete? Vad är det som gör,

att personer med samma bakgrund i vissa avseenden och i liknande arbeten upplever och värderar dessa arbeten olika? Dahlström (1966, appendix till kap 1) har presenterat en teori, som delvis går in på dessa frågeställningar.

Fig 2.2. Arbetstillfredsställelsens orsakskomponenter



Teckenförklaringar:

→ = Inverkan på + = När X ökar så ökar Y - = När X ökar, så minskar Y

Cellen "utbyte" ovan innebär faktiskt, "objektivt" utbyte av arbetet, och kan sägas motsvara en del av vår box "objektiva faktorer" i fig 2.1 ovan (Vi hade ju dessutom där med individernas faktiska bakgrund). Cellen "allmän arbetstillfredsställelse" i Dahlströms figur motsvaras av "upplevelse av arbetssituationen (subjektiva faktorer) i fig 2.1.

Dahlström har försökt reda ut vad det är som inverkar på hur ett faktiskt utbyte i form av ett visst förvärvsarbete manifesteras som arbetstillfredsställelse. Tillfredsställelsen förväntas stiga med ökat objektivt utbyte av arbetet (under förutsättning av konstant anspråksnivå) och sjunka med stigande anspråksnivå (under förutsättning av konstant objektiv utbytesnivå). Den inverkan som en viss grad av tillfredsställelse med ett område av den totala arbetssituationen har på individens totala arbetstillfredsställelse är emellertid också beroende av områdets betydelse för individen.

Anspråksnivån kan ses som en funktion av två grupper av motiv: behov och förväntningar (se t ex Gardell-71,s 49). Vi skall inte här gå in på någon omfattande diskussion om behov, utan konstaterar endast, att det finns många olika sätt att klassificera och rubricera behov. Man kan t ex tala om primära och sekundära behov, grundläggande behov, bakomliggande behov, biologiskt grundade behov, universella behov osv. Dahlström (1966) nämner ett antal behov som berör arbetet:

> "Behov av överensstämmelse mellan arbetskraven och egna resurser, behovet av trygghet i anställning, behov av inkomst via lön och förmåner, diverse fysiologiska behov, behov av variation och omväx-

ling och av att utföra och prestera något, behov av frihet och inflytande, behov av meningsfullhet och identitet och behov av kontakt, gemenskap och normativ integrering." (s 28)

Maslow (1954) antar en hierarkisk relation mellan olika behovsnivåer, där behov relaterade till individens fysiska existens ligger lägst och behov relaterade till individens självuppskattning och anseende ligger högst. Relevansen för varje högre liggande behovsnivå är beroende av att lägre liggande behov är någorlunda tillgodosedda. Inkopplingen av högre liggande behov innebär emellertid inte att lägre liggande behovsområden mister sin betydelse.

Gurr (1971) redovisar några av alla försök att identifiera och kategoricera "behov", "mål" och "värden" osv (bl a Maslows). Gurr försöker sig sedan på att sammanfatta och pressa samman flera av dessa typologier till en "ny" typologi med delvis annorlunda rubriker.(sid 26)

Analytiskt kan värderingen av en situation - tillfredsställelsen inom ett område - sägas ha två komponenter:

1) Positionsbestämning av relevanta aspekter
2) Utvärdering av positionerna

Tillfredsställelsen inom varje område är en funktion av förhållandet mellan å ena sidan den anspråksnivå individen har, å andra sidan vad individen upplever sig få ut i detta avseende. Den inverkan som en given grad av tillfredsställelse med avseende på ett givet område har på individens totala tillfredsställelse är beroende av detta områdes betydelse för individen. Förtjänsten med denna modell är att den tar hänsyn till personlighetsvariabler i analysen av individens tillfredsställelse, framträdande i faktorerna områdesvägning, anspråksnivå och upplevelse av utbyte inom de olika behovsområdena (Dahlström 1966,sid 30-33). Dahlström har även försökt att matematiskt uttrycka modellen men hänvisar framför allt till Vrooms (1964) genomgång av de olika diskussioner som förts om hur olika grundläggande teorier av det här slaget kan sammanfattas.

Dahlströms modell är intressant men lite oklar. "Upplevt utbyte" och "anspråksnivå" sägs var för sig påverka tillfredsställelsen inom ett område. Men en persons "upplevda utbyte" av ett visst faktiskt "utbyte" är väl beroende av vilka anspråk personen ifråga har? Här kommer man då in på definitionsproblem. Hur skall man definiera "upplevt utbyte"? Om man med det avser individens skattning av vad han får ut av situationen, tror vi att denna "skattning" inte kan göras oberoende av personens anspråk i denna situation. Å andra sidan kan man enligt resonemanget ovan beträffande områdestillfredsställelse hävda, att individen först måste göra någon form av positions-

bestämning av relevanta aspekter. Han måste göra klart för sig "var han hamnat". Därefter gör han en utvärdering av denna sin position. Här får man kanske istället fråga sig om det är meningsfullt att särskilja "upplevt utbyte" och "anspråksnivå". Det är alltså inte sagt att de två komponenterna "upplevs" som skilda eller ens faktiskt går att skilja tidsmässigt; uppdelningen får väl närmast anses som analytiskt viktig.

Man saknar dessutom ytterligare celler för att få en förklaring till dem som finns med i modellen (ett försök till en mer "fullständig" modell skulle dock naturligtvis snart bli oöverskådlig). Forslin (1970a) ger ett förslag till ytterligare en variabel som borde tas med: "Varje område ger individen en viss grad av utbyte eller nytta i relation till något behov hos denne. Individen ställer anspråk på utbytets storlek inom varje område, en utbytesmängd som han ser som sitt mål att uppnå. Det finns också en nedre gräns som individen inte vill underskrida - toleransnivå." (sid 4).

Dahlström (sid 31) definierar områdestillfredsställelse som skillnaden mellan anspråk och upplevt utbyte. Om denna skillnad blir negativ uppstår otillfredsställelse inom området. Forslin anser istället, att det är toleransnivån som har denna funktion i förhållande till utbytet och "med anspråksnivå avses den funktion som motiverar individen att eftersträva ständigt stegrat utbyte och hindrar honom att slå sig till ro sedan det lägsta kravet är uppnått" (sid 4). Om individen upplever sig ha uppnått (eller närmat sig) sin anspråksnivå, så höjer han - medvetet eller omedvetet - sin anspråksnivå inom detta område. Någon gång måste man dock närma sig en "övre gräns" för den individuella anspråksnivån. Individen upplever, att sannolikheten för honom att erhålla ett högre utbyte är mycket liten. De individer som upplever detta tenderar att "slå sig till ro", man "anpassar" sig osv.[1] Detta gäller inom det aktuella området. Därmed inte sagt att dessa personer "slår sig till ro" totalt sett. Vissa gör det, medan andra istället riktar aktivitet mot något annat område och där strävar efter att uppnå resp höja anspråksnivån inom detta område.

I det här sammanhanget bör något nämnas om Herzbergs (Herzberg, Mausner, Snyderman, 1959) resonemang att man måste skilja mellan å ena sidan en grupp faktorer som är av betydelse för att förhindra missanpassning, men samtidigt är utan betydelse för utvecklandet av positiva attityder till arbetet, och å andra sidan en annan grupp av faktorer som positivt påverkar känslan av anpassning och tillfredsställelse genom arbetet.

Till den förra gruppen hör yttre arbetsförhållanden, lön, sociala förmåner, arbetsledning och kontakt med arbetskamraterna. Om dessa faktorer gäller, att de måste uppfylla

---

1 Jämför diskussionen av begreppet "satisfaction" i Homans G G: Social behaviour. London 1961, kap 13.

vissa krav för att missanpassning inte skall uppstå. Men sedan väl dessa krav uppfyllts, har ytterligare förbättringar inte någon effekt på tillfredsställelsen i arbetet. Motsatsen till missanpassning är alltså enligt denna teori inte arbetstillfredsställelse utan frånvaro av missanpassning.

Den andra gruppen av faktorer är däremot direkt relaterad till arbetet som sådant och till individens förmåga att utföra det han blivit ålagd. Sådana faktorer är arbetets art och innehåll, framgång i arbetet, belöning i form av att en god prestation uppmärksammas, ansvar, utnyttjande av anlag och yrkeskunnande samt möjlighet till personlig utveckling i arbete och företag. Om dessa faktorer gäller, att de positivt påverkar individens känsla av tillfredsställelse vunnen genom arbetet. Avsaknaden av positiva förhållanden i dessa avseenden åstadkommer i de flesta fall inte missanpassning men utesluter möjligheten till hög tillfredsställelse.

Denna två-dimensions-teori formulerades utifrån resultaten av en undersökning av arbetstillfredsställelsens orsaker och följder. Materialet insamlades genom intervjuer, där man bl a bad respondenterna (ung 200 tjänstemän) att berätta om sådana händelser som de upplevt på sitt arbete, som förbättrat resp försämrat deras arbetstillfredsställelse. Vid innehållsanalys av materialet fann man, att vissa faktorer förekom mycket ofta i samband med hög tillfredsställelse men sällan i samband med låg tillfredsställelse, medan det i "lågtillfredsställelseberättelserna" förekom en helt annan typ av faktorer.

Herzbergs teori, som blivit mycket omskriven, har också kritiserats. Den skarpa gränsdragning mellan de två grupperna av faktorer har inte klart kunnat verifieras (men inte heller kunnat förkastas). En faktor, som vi personligen tror kan vara svår att passa in i antingen den ena eller den andra gruppen av faktorer, är "relation till arbetskamrater". Vi tror, att kontakten med arbetskamraterna är viktig för arbetstrivseln, oavsett på vilken "trivselnivå" man befinner sig - ett resonemang som vissa resultat eventuellt kan sägas ge stöd för (Forslin, 1970a 1970b; Wahlund, 1974, kap 1).

För en genomgång och redovisning av olika studier kring Herzbergs tvådimensionsteori, se t ex Vroom (1964), Gardell (1971), Wahlund (1974), kap 1.

Forslin (1970a) väljer att tala om en anspråkszon, som begränsas uppåt av en anspråksnivå och nedåt av en toleransnivå i stället för enbart en anspråksnivå. Uppnåendet av toleransnivån förhindrar uppkomst av otillfredsställelse men medför ej tillfredsställelse, vilket däremot uppnåendet av anspråksnivån gör.

Forslin redovisar resultat från undersökningar av polismän (Forslin 1970a) och av arbetare och arbetsledare i verkstads-

industri (Forslin 1970b). Som genomgående resultat framkommer att anspråksnivån på olika faktorer inom arbetet ligger högre än toleransnivån. Vad som är mera intressant är, att det nuvarande utbytet inom de allra flesta områden (undantag framför allt "kamratskap") ligger lägre än vad man lägst är villig att acceptera, dvs toleransnivån. Intressant med tanke på diskussionen ovan är att det just är utbytet inom området "kamratskap" som ligger över toleransnivån, medan de flesta övriga områden ger ett utbyte som understiger denna nivå. Kamratskapet kanske uppväger de andra "minusposterna" och är det som gör att man överhuvudtaget accepterar den arbetsmarknadssituation man befinner sig i.

Johansson (1968, sid 178-180) definierar anspråksnivå som "den målnivå som styr individens beteende". Man bör skilja mellan olika målnivåer för individens handlande. Johansson refererar till Kurt Lewin som föreslagit att "man skall skilja mellan idealmål (ideal goal), önskat mål (wish goal), handlingsmål (action goal) och en låg målnivå under handlingsmålet, som individen är beredd att acceptera 'if luck is against me'." Individens anspråksnivå när det gäller t ex hans sysselsättningssituation är alltså den nivå "som han genom handling försöker förverkliga, inte den som han möjligen önskedrömmer om. Hans handlande kan leda till att han når minst sin anspråksnivå (= framgång) eller att han inte når den (= misslyckande)."

Johansson redovisar några sammanfattningar av experimentella resultat som kan vara av intresse i detta sammanhang:

"Framgång tenderar att höja en persons anspråksnivå."
"Framgång tenderar att öka en persons uthållighet i hans försök att nå ett mål."
"Misslyckande tenderar att sänka en persons anspråksnivå."
"Misslyckande tenderar att minska en persons uthållighet i hans försök att nå sitt mål."

2.4. Anpassningsteorier

En person, som upprätthåller ett arbete och upplever att samtliga (eller så gott som samtliga) faktorer inom området ger ett utbyte som klart understiger hans toleransnivå, bör enligt Festingers (1957) terminologi uppleva dissonans. Detta är ett för individen i längden ohållbart tillstånd. Man skulle också med Runcimans (1966) terminologi kunna säga, att "relative deprivation" uppstår. När avståndet mellan "värdeförväntningar" och "värdekapacitet" blir för stort, uppstår missnöje (= relative deprivation). Genom att "relative deprivation" är ett psykologiskt obehagligt tillstånd, tenderar individen att på lång sikt eliminera diskrepansen.

Termen "relative deprivation" (RD) används första gången i "The American Soldier" (Stouffer et al 1949, sid 125): Om A, som inte har en viss "sak" men önskar att få just den, jämför sig med B, som har den, då är A "relatively deprived" i jämförelse med B. En person, C, som ingår i en pluton, där merparten av medlemmarna blir befordrade (dock inte C), löper större risk

att uppleva RD än personen D, som inte heller blir befordrad men ingår i en pluton, där ingen blir befordrad.

Begreppet RD har därefter förfinats och förklarats av bland andra Runciman, Homans (1961) kap 4, Davis (1959), Merton (1968) kap 10, Gurr (1971) kap 1-2 och Stouffer (1962) kap 2. Gurr's definition av RD:

> "Perceived discrepancy between men's value expectations and their value capabilities. Value expectations are the goods and conditions of life to which people believe they are rightfully entitled. Value capabilities are the goods and conditions they think they are capable of attaining or maintaining, given the social means available to them." (sid 13)

Det är alltså en subjektiv känsla av att gå miste om något som man förväntat sig att få (erhålla eller behålla), som det är frågan om. Dessutom ligger i begreppet, att känslan av "deprivation" (= förlust, försakelse) är uppkommen bl a genom jämförelse med någon annan person eller grupp.

Skall man studera utvecklandet av missnöje hos enskilda personer eller grupper med hjälp av begreppet RD, så måste man tydligen ta hänsyn dels till vilket objekt (person eller grupp) vederbörande hör, dels med vilket annat objekt vederbörande jämför sig. Detta för att försöka få en bild av personens (alt gruppens) värdeförväntningar (value expectations) och värdekapacitet (value capabilities).

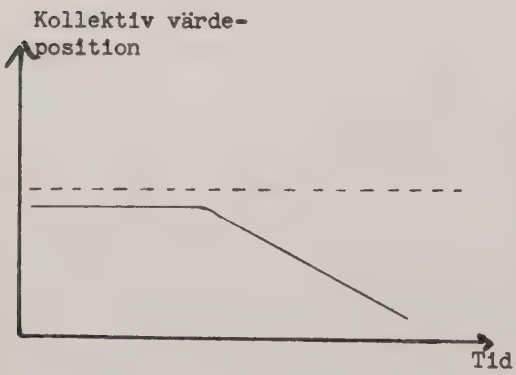
Vad är då egentligen "värdeförväntningar" respektive "värdekapacitet"? Begreppet "värde" diskuteras av Gurr:

> "Values are the desired events, objects and conditions for which men strive. ... In psychological terms, values are the goal objects of human motivation, presumably attributable to or derived from basic "needs" or "instincts". (s 25)

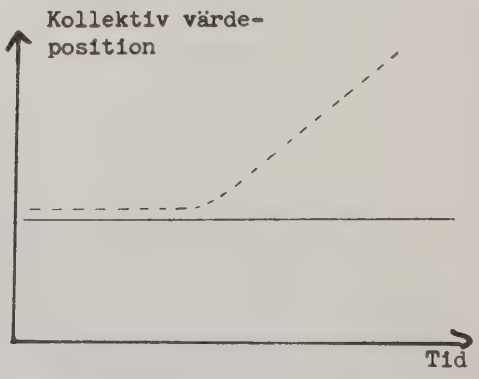
Man använder sig alltså av någon form av teori om människans natur och behov. Oprecisa uttryck som "behov", "mål", "värden" osv används. Det är kanske en av förklaringarna till att andra teorier kan sägas likna eller passa in på RD-begreppet, t ex Festingers dissonansteori.

Gurr är mest intresserad av utvecklingen fram till att "politiskt våld" uppstår. Där är utvecklandet av missnöje hos befolkningen det första steget. Han redovisar tre modeller av RD för att visa på olika tänkbara relationer mellan värdeförväntningar och värdekapacitet på kollektiv nivå (sid 47-53).

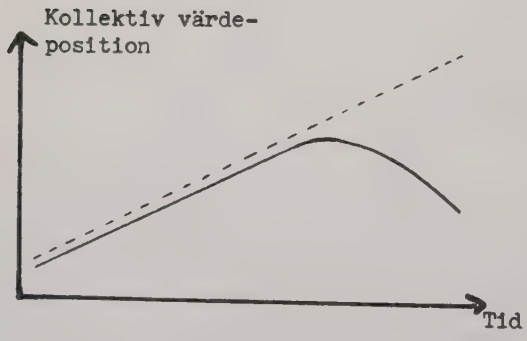
Figur 2.3. Några tänkbara relationer mellan värdeförväntningar och värdekapacitet.



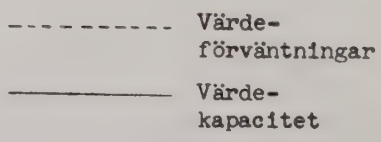
Modell 1. "Decremental deprivation"



Modell 2. "Aspirational deprivation"



Modell 3. "Progressive deprivation"



När avståndet mellan värdeförväntningar och värdekapacitet blir för stort, uppstår missnöje (= RD). Genom att RD är ett psykologiskt obehagligt tillstånd, tenderar människan att på lång sikt eliminera diskrepansen (jfr Festinger-57 kap 1). Detta kan då antingen göras genom att anpassa sina förväntningar till den rådande utvecklingen ("Man får vara nöjd med vad man har" - "Det finns andra som har det sämre") eller genom att försöka förändra den rådande situationen, exempelvis genom att tillgripa politiskt våld.

Det är alltså relativt oklara begrepp man rör sig med. Hur stort avståndet mellan "förväntningar" och "kapacitet" måste vara för att RD skall sägas uppstå, är naturligtvis svårt att få någon uppfattning om, något som också ligger i själva begreppet. Runciman påpekar dock, att storleken av RD är avstån-

det mellan värdeförväntningar och kapacitet, frekvensen av RD är andelen inom en grupp som upplever RD och graden av RD är intensiteten av hur RD upplevs. Dessa tre behöver naturligtvis inte samvariera, men antagligen gör de det, även om samvariationen inte alls är fullständig. (Runciman (1966), sid 10).

I detta sammanhang bör kanske poängteras, att man kan tänka sig ytterligare modeller än de tre, som Gurr tar upp. Vi finner dock i detta översiktliga sammanhang ingen anledning att gå in i en mer fördjupad diskussion kring dessa abstrakta begrepp och definitioner.

Dahlström (1966),kap 1,talar om två olika sätt till anpassning i arbetet vid bristande arbetstillfredsställelse - passiv och aktiv anpassning. Den passiva innebär kognitiva förändringar hos individen utan att den faktiska arbetssituationen förändras. Enligt Dahlström kan individen manipulera anspråksnivå, områdesvikt och upplevt utbyte för att nå en bättre anpassning. Man får anpassa sina förväntningar till den rådande situationen - "man får vara nöjd med vad man har" - "det finns andra som har det sämre" osv. Den aktiva anpassningen avser, att individen påverkar utbytet i önskad riktning - försöker förändra den rådande situationen. Detta kan ske genom att man försöker med t ex fackliga aktioner eller genom att förändra sin egen roll, exempelvis genom vidareutbildning, eller att man försöker byta arbete.

En person, som upplever att utbytet av arbetet underskrider hans anspråksnivå, alternativt anspråkszon, kommer att sträva efter att upphäva detta tillstånd. Frågan blir då bara: Kommer det att ske genom passiv eller aktiv anpassning? Kommer individen att sänka sin anspråksnivå/-zon ner mot den faktiska situationen, kommer han att sträva efter att höja det faktiska utbytet till sin anspråksnivå/-zon, eller sker någon form av kombination så att anspråken sänks lite samtidigt som han försöker höja utbytet? Med kännedom om den nuvarande svenska arbetsmarknaden, måste vi säga att samtliga tre alternativ är tänkbara. Samtidigt måste vi dock inse, att den troligen lättaste (och därmed vanligaste) åtgärden är den passiva anpassningen - att man tenderar att sänka sina anspråk så att de överensstämmer med (eller åtminstone inte är alltför avlägsna från) den faktiska situation man befinner sig i.

Vilka personer är det som blir passiva och sänker sina anspråk? Vilka är aktiva och vidtar faktiska åtgärder för att få en förändring till stånd? Enligt Dahlström (1966) utmärks den aktiva reaktionstypen av att:

> "Individen ökar sin strävan att förbättra sina villkor, vilket ökar möjligheterna till framgång, ökat utbyte och ökat upplevt utbyte. Individens aggressionsdisposition ökar, vilket under vissa yttre villkor leder till aggressivt beteende inriktat på att undanröja hindren för att realisera anspråken. Aggressionen kan ta sig individuella eller kollektiva former." (sid 50-51)

Enligt Dahlström kännetecknas alltså den aktiva reaktionstypen av att anspråken stiger. Här kan man nog tänka sig att även en konstant anspråksnivå - men där det faktiska utbytet försämras - också skulle kunna leda till aktivitet (se t ex Gurr:s modell 1 ovan). Aktivitet med misslyckat utfall kan dock leda till passivitet - passiv anpassning (Johansson, 1968).

Resonemangen ovan utgår ifrån att människor har behov av konsonans mellan t ex anspråksnivå inom ett visst område och det upplevda utbytet inom detta område. Diskrepans mellan utbyte och anspråksnivå/-zon kan dock kompenseras med "lyckade" utfall inom andra områden. Vissa personer är kanske mer eller mindre "rutinmässigt" missnöjda med sin situation - och får ut något positivt av det! T ex i form av gemenskap med likasinnande, vilket dock kanske också innebär att man "blir nöjd" med utfallet.

I det här sammanhanget kan nämnas en teori beskriven av Galtung (1964), utvecklad av bl a Lenski (Lenski 1954 och 1956). Galtung säger om denna teori, att den behandlar förutsättningarna för aggression. Den försöker förklara var i den sociala strukturen olika typer av aggression uppstår. Teorin bygger på att element (individer, grupper, nationer) i ett flerdimensionellt stratifieringssystem kan jämföras med varandra med avseende på rang för olika dimensioner. För enkelhetens skull behandlas dessa rangkriterier i enbart två positioner - höga och låga. Galtung använder beteckningarna "top-dog"- och "under-dog" -positioner (T och U). Ett element i ett system med fem rangkriterier kan t ex ha profilen TUTTU. För individer kan detta mönster stå för hög position i "makt", låg i inkomst, hög i yrkestillhörighet, hög i utbildning och låg i tidigare erfarenheter.

Man kan urskilja två typer av mönster:

a) Positioner i balans - de enskilda elementens rangpositioner är i jämvikt med varandra och likvärdiga. De två tänkbara kombinationerna är TTTTT, en fullständig top-dog, och en fullständig under-dog, UUUUU.

b) Positioner ej i balans - som i exemplet TUTTU ovan, där rangpositionerna alltså inte är i jämvikt med varandra.

Frågan blir då: "Var i systemet, för vilka sociala mönster, är aggression vanligast och mest benägen att komma till uttryck?" Galtungs hypotes är enkel: "Aggression uppstår lättast i sociala positioner som befinner sig i rangobalans." (Galtung, 1964, sid 98) En ren top-dog har erhållit vad systemet kan erbjuda, men detta hindrar inte att den som har mycket vill ha mer. Men detta räknas inte som "aggression" i den aktuella betydelsen, där "aggression" inrymmer en önskan om förändring.

En person i rangobalans kommer oupphörligen att påminnas om sin ställning i obalans genom den olika behandling han blir föremål för. En person, som är i obalans på två dimensioner, har mönstret TU, använder TT som referensgrupp eller jämförel-

segrupp, medan en fullständig under-dog, UU aldrig ens vågar tänka sig att ha TT som referensgrupp. Den fullständiga top-dogen befinner sig utanför hans föreställningsförmåga. Obalans skapar en press mot mobilitet. Ett element TU strävar alltså mot mobilitet. Toppsituationen T på ena dimensionen skapar inte enbart motivation till balans utan även några av de resurser som kan behövas i uppåtsträvandet.

Graden av "aggression" påverkas av flera faktorer. Elementen TTU och UUT har samma inre avstånd i rang mellan dimensionerna. "TTU är mer förtvivlad över sin låga status och UUT stoltare över sin höga status, så att den förstnämnda blir mer aggressiv och tvärtom." (Sid 102) Vidare behandlas betydelsen av antalet element i ett system. "Ju större antalet element är, desto större är ... sannolikheten att man finner någon slags isolering i organisationer mot de spänningar som uppstått genom att man har en position som medför obalans." (Sid 110) Om det oavsett vilken kombination man har finns ett stort antal jämlikar, så finns alltid möjligheten att "fly till en avkopplande atmosfär hos en fullständig jämlike." (Sid 110)

Galtungs teori innehåller en mängd metodproblem som måste lösas innan den kan tillämpas empiriskt. Ett problem, och som jag tidigare delvis berört, är att eftersom Galtung resonerar om faktiska, objektiva rangdimensioner är det inte säkert att en person som definitionsmässigt är i rangobalans verkligen själv är medveten om denna sin obalans.

Ett annat problem är att resonemanget rör variabler som är dikotomiserade. Dikotomier leder ofta till verklighetsfrämmande förenklingar, även om de förenklar teoriers illustration. Vad gör vi t ex med medelhöga positioner? Är en person som har positionen "medelhög" (eg "middle-dog") på en dimension och positionen "låg" på en annan, egentligen i rangobalans?

Bortsett från detta kan teorin eventuellt ge vissa uppslag över vilka personer som önskar förändra sin situation i något avseende, vilka som faktiskt vidtar åtgärder för att få en önskad förändring till stånd, vilka som är passiva osv. Resonemanget kan gälla också för subjektiva ranger, även om Galtung inte tar upp detta explicit.

Lenski redovisar i en undersökning (Lenski 1954) hur variation i statusposition (status mätt på olika sätt: ekonomi, utbildning, sysselsättning och etnisk tillhörighet) leder bl a till politisk radikalism, dvs en form av "aktiv politisk anpassning". (För att få fram grupper som skilde sig åt beträffande statuskonsistens så beräknades varje persons avvikelse från medelvärdet på var och en av de fyra status-dimensionerna. Avvikelserna kvadrerades och summerades för varje person. Personer med stora summerade avvikelser sades vara "statusinkonsistenta" och jämfördes med personer med små avvikelser.)

Vi skulle enligt resonemanget ovan kunna förvänta oss, att de som är mest angelägna om att förändra sin arbetssituation är personer som är i "obalans" i sitt arbete. Utbytet av arbetet sett ur olika aspekter är markant lägre på ett visst

(eller vissa) delområde(n). Man kanske arbetar inom en god arbetsmiljö, har en arbetsledande befattning men har låg lön. Andra exempel på kombinationer kan lätt tänkas. Om vi vidgar perspektivet till att gälla individens "totalsituation", så kanske vi vill betrakta utbytet av arbete endast som en dimension bland många. Här skulle en person i obalans och som strävar efter att förändra sin arbetssituation kunna ha kombinationen lågt utbyte av arbetet, god utbildning, hög status osv.

Denna strävan skulle framför allt gälla personer som är relativt ensamma i sin sociala miljö att ha dessa kombinationer. Om man har många personer omkring sig, som har samma kombination som man själv, så minskar anledningen att jämföra sig med någon annan grupp som befinner sig "högre" på någon dimension. Jämför "relative deprivation" i Stouffers ursprungliga mening (Stouffer et al 1949, kap 4, samt även Stouffer 1962, kap 2).

Enligt Galtung skulle de grupper som är i balans - fullständiga "top-dogs" och fullständiga "under-dogs" - vara de som i minst utsträckning utvecklar "aggression" - strävar mot mobilitet i något avseende. Det innebär, att den grupp personer som man kanske tycker skulle ha den största anledningen att försöka förändra sin situation, nämligen de personer som har de lägsta värdena på samtliga dimensioner man studerar (= fullständiga "under-dogs"), är en av de grupper som i minst utsträckning vidtar åtgärder för att få en förändring till stånd.

Detta är ett resonemang som får stöd från olika håll. Enligt Knupfer (1953) tenderar de personer som är socialt, ekonomiskt och kulturellt sämst lottade att vara passiva också i situationer där de har möjlighet att vara lika aktiva som andra. Liknande resonemang redovisas av t ex Allardt-Littunen (1962), kap 4.

2.5. Andra typer av rörlighet på arbetsmarknaden

Hittills har endast diskuterats en viss form av rörlighet på arbetsmarknaden, nämligen

a) "frivilliga" byten från ett heltids förvärvsarbete till ett annat och de mekanismer som ligger bakom ett eventuellt beslut om förändring av den här typen.

Nedan skall också något beröras andra former av rörlighet.[1]

b) "ofrivilliga" byten från ett heltids förvärvsarbete till ett annat.

c) byte från ej förvärvsarbete till förvärvsarbete.

d) byte från förvärvsarbete till ej förvärvsarbete.

e) byte från heltids/deltids förvärvsarbete till deltids/heltids förvärvsarbete.

"'ofrivilliga' byten från ett arbete till ett annat" avses sådana byten, där de berörda personerna inte själva kan bestämma om de vill byta arbete utan de blir av olika anledningar tvingade till ett byte. Den enda valmöjlighet man ställs inför är om man vill fortsätta att förvärvsarbeta på heltid eller ej. För att ett byte skall räknas till denna kategori fordras, att personen ifråga vill fortsätta att förvärvsarbeta på heltid och även lyckats med att få ett nytt arbete. Exempel på byten av den här typen är när arbetstillfällen flyttas geografiskt eller helt enkelt dras in, eller när personer av andra anledningar tvingas sluta.

c) Byten från ej förvärvsarbete till förvärvsarbete (hel- eller deltid). Denna typ av byten är aktuell för personer utan tidigare egentlig förvärvserfarenhet (t ex personer med "nyligen" avslutad skolgång, kvinnor (och män) som arbetat i hemmet och kanske aldrig tidigare förvärvsarbetat osv) och personer med tidigare förvärvserfarenhet men som av olika anledningar inte varit i förvärvsarbete den senaste tiden (skött hemmet, varit arbetslös, sjuklig osv).

---

1 Vi har här inga anspråk på att ge en fullständig kategorisering av vilka former av rörlighet och arbetsbyten som kan förekomma. De som här redovisas, är de som vi i detta sammanhang ansett mest intressanta. Exempel på andra kategoriseringar av arbetsbyten som vi inte direkt behandlar (men som naturligtvis kan "ingå" i de former av rörlighet vi berör) är:

1. Vertikalt eller horisontellt, dvs till annan eller oförändrad yrkesposition.
2. Inom eller mellan individualyrken.
3. Inom eller mellan företag (arbetsställen).
4. Med eller utan samband med geografisk omflyttning.

d) Byten från förvärvsarbete (hel- eller deltid) till ej förvärvsarbete. Denna typ av byten är också aktuell för mycket olika typer av personer. Här ingår personer som slutar förvärvsarbeta för att vara hemma och passa barn, de som slutar p g a att de får sjuk- eller ålderspension, de som blir uppsagda från sina arbeten osv.

e) Byten från heltids/deltids förvärvsarbete till deltids/heltids förvärvsarbete. Byten av denna typ kan initieras av arbetsgivaren genom någon form av inskränkning av driften så att arbetstagarna kanske bara har att välja mellan att gå med på byte från heltid till deltid eller att sluta sitt arbete. Individens situation t ex i form av barnpassningsproblem kan göra att vederbörande försöker få en nedsättning av arbetstiden. Omvänt kan man tänka sig, att barnpassningsproblemen löst sig och man kan arbeta heltid, att arbetsgivaren önskar utvidga driften osv. Relativt vanligt är nog också, att personer som börjar förvärvsarbeta efter att ha stått utanför arbetsmarknaden en tid gärna tar halvtidsarbete "för att pröva på", för att efter en tid eventuellt försöka få heltidsarbete osv.

Om det är relativt lätt att finna litteratur rörande mekanismerna bakom "frivilliga" arbetsbyten, är det svårare när det gäller processen att gå från ej förvärvsarbete till förvärvsarbete. Genom olika statistikserier, t ex AMS' och Statistiska Centralbyråns, får man olika bakgrundsdata om de personer som registrerats som arbetslösa. (För en genomgång av arbetslöshetssiffror inom olika befolkningsgrupper fr o m 1962, se Berglind-Lindquist 1972, kap 4). Berglind (1968), kap 5, har i sin avhandling om gifta kvinnors (sjuksköterskor) val mellan hem och yrke redovisat ett samband mellan benägenhet att börja arbeta och upplevda möjligheter att börja.

De olika resonemang om subjektiva faktorers inverkan på rörligheten, som ovan redovisats för den typ av byten som innebär "frivilliga" byten från ett heltids förvärvsarbete till ett annat, kan säkerligen till stor del omformas till att gälla även andra typer av byten. Detta gäller kanske framför allt diskussionen om anpassningsteorier. Personer som av olika anledningar <u>önskar</u> börja arbeta men <u>anser</u> att deras möjligheter att kunna börja är små, kommer kanske till stor del att sänka sina anspråk - att passivt anpassa sig.

Resonerar vi enligt Galtungs teori, så bör vi förvänta oss att de personer som aktivt ("aggressivt") försöker få en förändring till stånd, dvs börja förvärvsarbeta, är personer i "obalans" (låg position på dimensionen förvärvsarbete men höga positioner på andra dimensioner) och som är relativt ensamma i sin sociala omgivning om att vara utan förvärvsarbete.

De olika ovan redovisade resonemangen om subjektiva faktorer är dock av relativt mindre intresse för de grupper

som t ex är utan förvärvsarbete. Här är istället den centrala variabeln dessa gruppers möjlighet att förändra sin aktuella arbetsmarknadssituation. Detta under förutsättning av att önskan att förändra finns, vilket naturligtvis inte kan generellt antas för alla kategorier.

Denna önskan att förändra sin arbetsmarknadssituation, dvs börja förvärvsarbeta, varierar mellan olika grupper. Personer som har en låg position på en variabel "faktisk försörjning" försöker säkerligen i stor utsträckning att få ett jobb - i stort sett vilket som helst. Man har då inga egentliga möjligheter att "välja" mellan att anpassa sig till sin situation eller att försöka få en förändring till stånd.

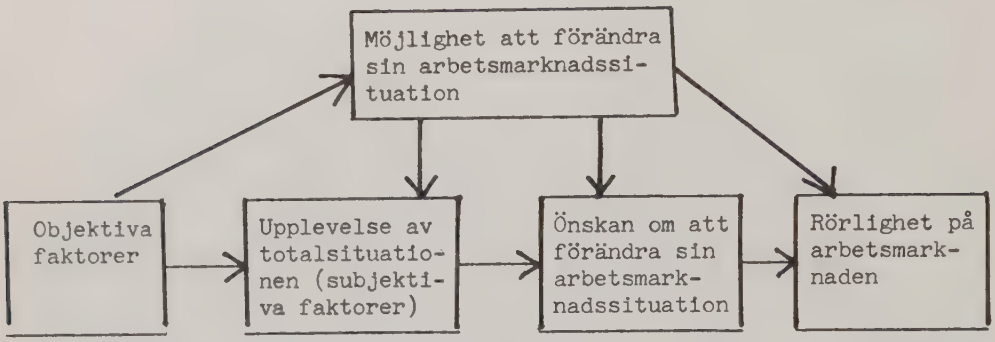
De ovan redovisade resonemangen och teorierna kan dock ha viss relevans även här. Det verkar t ex rimligt att anta att en person, som blivit arbetslös och är relativt ensam om det på sin ort eller i sin omgivning, mer upplever det som ett personligt misslyckande än om många andra personer på orten eller i omgivningen också blivit arbetslösa. Personen som är ensam om att bli arbetslös upplever "relative deprivation". Detta säger oss dock inget om huruvida personen också aktivt kommer att vidta åtgärder för att få nytt arbete. Här kommer då t ex den "faktiska försörjningen" in. Vidare skulle vi enligt Galtungs teori kunna vänta oss att om personen ifråga tidigare var i "balans", så innebär den iråkade arbetslösheten en plötslig sänkning av dimensionen förvärvsarbete, vilket skulle medföra aktiva försök att återigen komma i "balans".

2.6. Möjlighet att förändra

Vi kan se, att den typ av rörlighet på arbetsmarknaden som upptagit merparten av utrymmet ovan, nämligen "frivilliga" byten från ett heltids förvärvsarbete till ett annat heltids förvärvsarbete endast är en form av rörlighet. Här fokuserades intresset på de processer som gör att personer uppfattar sina arbeten på olika sätt och i vilken mån en negativ upplevelse av arbetet leder till en önskan om att byta arbete. I vilken utsträckning en önskan om förändring också leder till en faktisk förändring är dels beroende av vilka åtgärder en person vidtar för att få förändringen till stånd och dels personens möjligheter att få ett annat arbete.

När det gäller de övriga ovan nämnda typerna av rörlighet är det uppenbart, att det fordras en avsevärt mer komplex modell för att förklara en eventuell rörlighet. Förutom en individs upplevelse och grad av tillfredsställelse med ett eventuellt arbete, måste vi ta större hänsyn till individens faktiska möjligheter att kunna genomföra en önskad förändring. (Vilka mekanismer som ligger bakom en oönskad förändring är naturligtvis intressanta i sig själva. Vi är dock här framför allt intresserade av dem som vill förändra sin situation på arbetsmarknaden). Vi kan lägga till en box till figur 2.1 ovan, samtidigt som vi gör vissa boxar mer allmängiltiga och får då en modell enligt fig 2.4. nedan.

Fig 2.4. Sambandet mellan objektiva faktorer och rörlighet på arbetsmarknaden (Version 2).



Möjligheten att förändra sin situation på arbetsmarknaden i önskad riktning är egentligen en form av "objektiva faktorer". Det är dessa som avgör om en person överhuvudtaget kan få ett förvärvsarbete, antingen det är ett arbete vilket som helst eller ett mer specifikt önskat. Det är också dessa "objektiva faktorer" som avgör om en person kan ta eller upprätthålla ett arbete. Här kan det finnas hinder i form av för personen ifråga oöverstigliga geografiska avstånd, familjeproblem (barnpassning, vård av anhörig osv) m m.

De faktiska möjligheterna för att förändra sin arbetsmarknadssituation påverkar troligen både individens subjektiva upplevelse av sin totalsituation och hans eventuella önskemål om en förändrad situation på arbetsmarknaden. Han gör en subjektiv skattning av möjligheterna att erhålla och upprätthålla ett arbete, där möjligheten är förenad med varierande grad av "kostnad", vilken är minusposten i utbytet. I sin utvärdering av totalsituationen kan individen sannolikt inte frigöra sig från vad han upplever att han "realistiskt sett" (bl a i jämförelse med andra personer och grupper) har för faktiska möjligheter till en förändring.

Detta gäller troligen i ännu högre grad ett önskemål om en förändring av den arbetsmarknadssituation man befinner sig i. Vet man (oavsett om denna "kunskap" är riktig eller felaktig) att man inte har några möjligheter att t ex lösa sina barnpassningsproblem, så är det risk att man undertrycker eller "tar tillbaka" en eventuell önskan om att t ex börja förvärvsarbeta. Och om man "egentligen" inte vill förvärvsarbeta men upplever ett socialt tryck att göra det (massmedia, konvention etc), kan man skylla på barnpassningsproblem. (De flesta sådana hinder går sannolikt att övervinna om kostnaden får bli tillräckligt hög. Kostnaden måste då relateras till utfallet.) Har man önskemål om en förändring men samtidigt inser, att man inte har möjlighet att genomföra denna sin önskan, upplever man konflikt (Festinger 1957, kap 1), som man tenderar att eliminera.

Det för de flesta enklaste sättet att eliminera denna konflikt är troligtvis den passiva anpassningen, dvs man anpassar anspråken och önskemålen efter vilka möjligheter man upplever sig ha.

KAPITEL 3. TEKNISK BESKRIVNING AV UNDERSÖKNINGEN [1]

3.1. Planering av undersökningsuppläggning

För att belysa undersökningens problemställningar måste vi kunna definiera fram personer som inte tar kontakt med arbetsförmedlingen trots att en kontakt med förmedlingen eventuellt skulle kunna förbättra deras situation på arbetsmarknaden, samt att vi skulle göra en beskrivning och analys av varför dessa personer inte tar kontakt. Beträffande den sistnämnda analysen fann vi på ett tidigt stadium att de uppgifter vi behövde måste samlas in huvudsakligen med hjälp av personliga intervjuer. De alternativa datainsamlingsmetoder som stod till buds, enkäter i olika former eller telefonintervjuer, ansåg vi mindre lämpliga p g a att antalet frågor vi ville ha besvarade var många och delvis även svåra att ge lättfattliga instruktioner till. Eftersom uppdragsgivarna accepterade personintervjuernas relativt höga kostnader förelåg aldrig någon egentlig valsituation.

Betydligt svårare att lösa var problemet hur de ur vår synpunkt intressanta personerna skulle definieras fram. I kap 1 ovan har diskuterats olika kriterier som kunde tänkas bli använda för att få fram de intressanta personerna. Vi valde här slutligen att använda oss av individernas egna uttryckta eller antydda önskemål om att förändra sin situation på arbetsmarknaden. En förändring kan här antingen innebära att en person vill börja förvärvsarbeta, att man vill byta från ett förvärvsarbete till ett annat (hit räknas även de fall när man från heltid/deltid vill gå till deltid/heltid) eller att man vill sluta förvärvsarbeta. Arbetsförmedlingen är till för att hjälpa åtminstone personer ur de två första förändringskategorierna. Beträffande den sista kategorin har vi sagt att vill man sluta förvärvsarbeta av olika anledningar så är det bara att sluta - här kan förmedlingens eventuella medverkan inte vara särskilt meningsfull. Man kan dock kanske tänka sig att förmedlingen genom arbetsvården skulle kunna hjälpa en person med ekonomiskt stöd (exempelvis i form av förtidspension etc) när vederbörande slutar förvärvsarbeta. Vi har dock inte ansett det viktigt att studera de personer som angett att de vill sluta förvärvsarbeta.

När vi väl bestämt oss för att använda oss av respondenternas egna subjektiva utsagor när det gäller om man vill förändra sin situation och om man varit i kontakt med arbetsförmedlingen för att få den önskade förändringen till stånd stod vi inför nästa problem. Skulle vi göra personliga intervjuer med ett tvärsnitt av befolkningen och bland dem som svarat på ett visst sätt bilda jämförelsegrupper? Eller kunde vi på något annat, enklare

---

1 För en kronologisk översikt över genomförandet av undersökningen hänvisas till bilaga 1. Där ges också beträffande några moment en mer ingående beskrivning än vad som ges i detta kapitel.

sätt med hjälp av de subjektiva kriterierna få fram de personer som vi ville ha information av? Båda alternativen har fördelar och nackdelar. Dessa kan sammanfattas enligt nedan.

I. "Filterfrågor", dvs att med hjälp av endast några få enkla frågor (i form av tilläggsfrågor till någon befintlig undersökning eller som postenkät eller telefonintervju) försöka få fram de ur vår synpunkt intressanta personerna. Dessa kommer sedan att personligen intervjuas.

Fördelar: Man slipper ödsla resurser på att undersöka personer, som i detta sammanhang kan betraktas som ointressanta. Istället kan man koncentrera sig på de intressanta grupperna och studera ett större antal personer inom dessa.

Nackdelar: Man kan aldrig vara säker om att det är de relevanta människorna som "faller ut" på filterfrågorna. Finns det alltså någon motsvarighet i verkligheten till de subjektiva svaren på filterfrågorna?

II. Tvärsnittsundersökning, personliga intervjuer med ett tvärsnittsurval.

Fördelar: Man löper ej risk att missa grupper av människor som vid en mer detaljerad utfrågning visar sig vara intressanta ur denna undersöknings synvinkel.

Nackdelar: Man undersöker ett antal "ointressanta" människor. Vid konstant kostnadsram för projektet minskar därmed antalet intressanta människor, som kan undersökas. Detta kan vara allvarligt, eftersom vi måste se till att de intressanta grupperna blir så pass stora att de tål åtminstone vissa mer ingående analyser av typen: "Vilka är skälen till att man inte gör något för att förändra en arbetsmarknadssituation man inte är nöjd med?"

För att möjliggöra det bästa valet mellan dessa alternativ utfördes ett antal provundersökningar (se vidare nedan i avsnitt 3.2.). Vid två av dessa prövades alternativet med "filterfrågor". Några frågor om personernas nuvarande sysselsättning och om man ville förändra sin arbetsmarknadssituation ställdes i form av telefonintervjuer. Därefter gjordes ett antal personliga intervjuer för att studera om vi vid dessa intervjuer skulle få fram ytterligare information som motsade den kategoricering av intervjupersonerna vi gjort med ledning av telefonintervjuerna. Resultaten var ur "filterfrågesyn-

punkt" tillfredsställande. Den kategoricering vi kunnat göra av respondenterna från telefonintervjuerna verkade rimlig även i ljuset av de mer omfattande informationer vi fick vid de personliga intervjuerna.

Problemet vid kategoricering av personer med hjälp av svaren på frågor blir egentligen detsamma oavsett om man har ställt många frågor eller få frågor till de aktuella personerna. Har man mycket informatiom om sina respondenter blir problemet hur man skall utnyttja all denna information. Oftast stannar man av praktiska skäl vid att endast utnyttja en del av denna information. Problemet blir då här egentligen detsamma, vare sig man använder sig av filterfrågor eller tvärsnittsundersökning, nämligen svårigheten att få reda på vilka människor det är som egentligen önskar att i något avseende förändra sin situation på arbetsmarknaden. Människor har olika svårt att verbalt uttrycka sina känslor och önskningar. Vissa människor kan t ex ha lättare än andra för att svara på frågor och att öppet ange att de inte trivs med sin situation på arbetsmarknaden. Därför kan vi aldrig veta, om frågorna har fungerat på det sätt vi tror. Det kommer alltid att föreligga en viss osäkerhet om vilka människor det egentligen är som "fallit ut" med hjälp av frågorna. Även vid en tvärsnittsundersökning blir vi för vår klassificering beroende av svaren på vissa frågor.

3.2. Provundersökningar

Under våren 1970 gjordes en första provundersökning huvudsakligen för att konstruera mätinstrument för kunskaper om arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitik, attityd till förmedlingen samt normer rörande arbetsförmedlingen. Dessutom prövades ett första utkast till formulär för de personliga intervjuerna. 90 personliga intervjuer utfördes i Västerås och Gävle. (Arbetet finns redovisat i Kempe, Lönn, Thorslund 1970).

Nästa provundersökning utfördes januari - februari 1971 för att pröva metoden med filterfrågor. Ett antal frågor där svaren skulle tjänstgöra som kriterium för klassificering av personerna till olika delgrupper formulerades. Dessa frågor ställdes som tilläggsfrågor en dag vid Sveriges Radios dagligen återkommande publikundersökningar. Urvalsstorlek: 175 personer mellan 16 - 70 år. Hälften av urvalet fick en version av våra frågor, medan den andra hälften fick en annan version. På så vis hade vi viss möjlighet att jämföra utfallet av olika frågeutformningar. 17 personliga intervjuer gjordes. Här kunde vi få en uppfattning om huruvida vi skulle få fram ytterligare väsentlig information vid de personliga intervjuerna jämfört med de telefonintervjuer där våra filterfrågor ställdes efter Sveriges Radios frågor. Dessutom kunde vi pröva en ny version av det personliga intervjuformuläret (Arbetet och resultaten finns redovisat i Thorslund 1971 a).

Vid Sveriges Radios publikundersökningar får man betala per fråga som man vill lägga till deras eget formulär. Detsamma gäller Statitiska Centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) som också diskuterades som ett alternativ. Om vi däremot skulle göra det första datainsamlingssteget i egen regi behövde vi inte styras av några sådana begränsningar. Osäkerheten beträffande filterfrågornas vara och hur de i så fall skulle formuleras var fortfarande stor. En tredje provundersökning gjordes i Gävleborgs län och Stockholms stad. I "egen regi" utfördes mars - april 1971 55 telefonintervjuer där dessa filterfrågor ställdes ordagrant efter formulär. När så dessa "reguljära" frågor var ställda vidtog en mer informell intervju för att försöka få en uppfattning om filterfrågornas validitet. Resultatet ansåg vi så tillfredsställande att vi preliminärt beslutade oss för att använda filterfrågor med personliga intervjuer till de intressanta grupperna. (Arbetet och resultaten finns redovisat i Thorslund 1971 b).

Vid en fjärde provundersökning under juni 1971 i Gävleborgs län prövades hela den tänkta insamlingsmetodiken. Ett tvärsnittsurval av befolkningen inom länet i åldrarna 16 - 70 år köptes från Statistiska Centralbyrån. Några intervjuare utbildades och tränades på de delvis nya formulären. 113 personer telefonintervjuades och 32 personer besöksintervjuades. Vissa kritiska synpunkter på formulären framkom liksom att en del administrativa rutiner borde förändras. I stort sett verkade dock det hela fungera tillfredsställande. Trots att vi infordrade offerter från olika institut på fältarbetet hade vi dock tanken att själva administrera hela fältarbetet. Med den kännedom och de erfarenheter vi ansåg oss ha av de största utredningsinstituten var vi övertygade om att kunna uppnå minst lika bra resultat som om något institut skulle utföra arbetet.

Vi beslutade dock att försöka ersätta de relativt arbetssamma telefonintervjuerna i datainsamlingsarbetets första steg med en postenkät. Filterfrågorna formulerades om för att passa in i ett enkätformulär och en femte provundersökning gjordes i augusti 1971. Ett nytt litet (103 personer) tvärsnittsurval av befolkningen i Gävleborgs län mellan 16 - 70 år köptes av SCB. Med hjälp av ett påminnelsebrev inkom 3/4 av formulären efter 4 veckor. Det verkade som om en större andel personer angett önskemål om förändring när man svarade på våra frågor i form av en enkät än i form av telefonintervju. Detta skulle kunna innebära att man missar en mindre andel intressanta personer när man ställer sina frågor genom en postenkät än när man ställer dem vid en telefonintervju. Den stora fördelen med postenkäten är att den är billig och lättadministrerad.

Nackdelen, i det här sammanhanget, var att man får räkna med en ganska låg svarsprocent. Eftersom detta första datainsamlingssteg skulle avgöra vilka som skulle uttas för en personlig intervju, beslöt vi att på alla sätt bearbeta

enkät-bortfallet i syfte att eliminera detta. I första hand skulle vi sända ut påminnelsebrev, därefter försöka nå de resterande personerna per telefon och uppmana dem att besvara enkätformuläret. Om detta inte ledde till resultat skulle vi försöka få respondenterna att besvara enkätens frågor antingen i form av en telefonintervju eller, som sista utväg, i form av en personlig intervju.

3.3. Frågeformulären

Med ledning av erfarenheterna från de olika provundersökningarna formulerades de slutliga formulären.

Enkätformuläret bestod av 21 frågor, där en förvärvsarbetande person skulle besvara 14 frågor och en icke förvärvsarbetande 8 frågor. De områden som behandlades var: Nuvarande sysselsättning, frågor rörande ev nuvarande arbete - arbetstrivsel, typ av arbete, restid till arbetet osv. Till samtliga ställdes frågor om man "om det gick att ordna", skulle vilja förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden, ev vidtagna åtgärder för att få en förändring till stånd, senaste kontakt med arbetsförmedling. Till de ej förvärvsarbetande ställdes frågor om varför man inte arbetar, och om man någon gång haft förvärvsarbete. Svarsalternativen var i huvudsak fasta.

Intervjuformuläret bestod av 200 frågor, de flesta med fasta svarsalternativ. Antalet frågor en respondent hade att besvara var dock i själva verket avsevärt mindre, då ett visst svar på en fråga kunde medföra att ett helt block av frågor därefter skulle hoppas över.

3.4. Undersökningsområde

Gävleborgs län valdes som undersökningsområde av flera skäl. Undersökningen koncentrerades till en region för att detta skulle förenkla analysarbetet högst väsentligt. På detta sätt får man nämligen en "överskådbar" arbetsmarknad att ta hänsyn till, när resultaten skall analyseras. Med detta vill vi dock inte hävda, att arbetsmarknaden inom Gävleborgs län är enkelt sammansatt. Tvärtom har man här en arbetsmarknad, som inom sig rymmer samtliga problem som kan tänkas uppstå, exempelvis problem med utflyttningsorter, expanderande tätorter, nedläggningshotade företag, invandrarproblematik, vilket just var en av anledningarna till att Gävleborgs län valdes som undersökningsområde.

Det starkaste skälet till att begränsa undersökningen till endast en region var önskemålet att samtliga delprojekt genomfördes i samma region och under samma tidsperiod för möjligheten att kunna göra jämförelser mellan de olika undersökningarna. Både studien av arbetsförmedling-arbetsgivare (PA-rådet) och studien av arbetsförmedlingarnas

faktiska kunder var av praktiska skäl tvungna att genomföras inom endast en region.

En annan anledning till att just Gävleborgs län valdes var, att PA-rådsgruppen redan för sin provundersökning gjort ett omfattande förberedelsearbete inom länet.

Fördelen med att välja endast ett län var alltså överskådligheten, enkelheten när det gällde att bedöma resultaten mot en aktuell arbetsmarknad och möjligheten till jämförelser med de två övriga delprojektens resultat.

Nackdelen var att man frånhände sig möjligheten att dra statistiska slutsatser för annat än denna region. I den mån man ändå vill dra generella slutsatser rörande exempelvis hela riket, blir detta en icke-statistisk bedömningsfråga.

3.5. Population

Populationen definierades som personer mellan 16-70 år, mantalsskrivna i Gävleborgs län 30.6.1971.

Motivet till de valda åldersgränserna var följande: Den undre gränsen sattes vid 16 år därför att vanligen är det år som en person fyller 16 också det år han/hon avslutar den obligatoriska skolgången. 16 år är därmed den undre gräns, från vilken en person, åtminstone rent teoretiskt, har möjlighet att stadigvarande "tillhöra arbetskraften - stå till arbetsmarknadens förfogande". Även personer yngre än 16 år kan åtminstone temporärt "tillhöra arbetskraften".

Enligt den definition, som gäller vid Statistiska Centralbyråns månatliga arbetskraftsundersökningar (AKU) räknas till arbetskraften personer som under mätveckan var "sysselsatta" eller "arbetslösa". "Sysselsatta" är de personer som under den aktuella veckan antingen utförde ett visst mått av förvärvsarbete eller inte utförde arbete men hade förvärvsarbete som man tillfälligt var frånvarande från av vissa orsaker. Som "arbetslösa" räknas personer som under mätveckan ej var förvärvsarbetande men sökte arbete för den aktuella veckan eller väntade på att få börja ett erhållet arbete. Skolelever under 16 år kan därmed åtminstone under loven komma att tillhöra arbetskraften (och naturligtvis om de av olika anledningar inte går ut den 9-åriga skolan).

Den övre gränsen var det inte lika naturligt att sätta. Vi kunde naturligtvis ha stannat vid åldern 67 år - det år då en person senast blir pensionerad. Men eftersom en av undersökningens huvudsyften var att kartlägga intresset hos allmänheten för en förändring av sin situation på arbetsmarknaden, ansåg vi det viktigt att även få med

några årgångar ålderspensionärer i urvalet. Vi ville se i hur stor utsträckning pensionerade personer var intresserade av en förändring genom att börja förvärvsarbeta, på hel- eller deltid. Många personer, som gått i pension efter kanske ett stort antal år i förvärvsarbete, kan komma att uppleva den uppkomna, relativa sysslolösheten som påtvingad och skulle kanske vilja ha någon form av förvärvsarbete. Vi ville här försöka få en kartläggning av hur stort detta intresse var.

Här uppkom ett särskilt problem. Det har vid tidigare undersökningar visat sig svårt att intervjua äldre personer. När det gäller ett formulär av den storleksordningen som det i denna undersökning är frågan om, måste man ta hänsyn till att äldre personer troligen blir mer uttröttade och kanske lämnar osäkra svar mot slutet av intervjun jämfört med yngre personer. Många av frågorna i formuläret kanske dessutom kan upplevas som irrelevanta för framför allt äldre personer.

Som en parentes kan nämnas, att i SCB's arbetskraftsundersökningar ligger åldersgränserna mellan 16-74 år. Man går alltså här högre i åldrarna än vad vi har ansett oss kunna göra. Vid dessa månatliga intervjuer, huvudsakligen per telefon, är dock frågeformulären avsevärt kortare och enklare än de formulär vi använt.

Vi satte alltså den övre åldersgränsen till 70 år. I och med detta fick vi med några årgångar av ålderspensionärer utan att för den skull behöva göra intervjuer med de allra äldsta. Vi är dock här medvetna om, att vi på detta sätt tyvärr avsäger oss information från personer över 70 år, som skulle vilja förändra sin arbetsmarknadssituation.

3.6. Urval

I Första steget

Urvalet gjordes i tre steg. Som första steg drogs ett tvärsnittsurval. Urvalsram är det kamerala register över totalbefolkningen som Statistiska Centralbyrån (SCB) förfogar över (RTBS). Registret är sorterat efter bosättningsförhållande (län, kommun, församling) samt därefter personnummer. Registret omfattar samtliga inom riket mantalsskrivna individer. Aktuella uppgifter förs kontinuerligt in i registret, men en genomgång av materialet sker två gånger per år - vid årsskiftet och vid månadsskiftet juni-juli. Den för vår del aktuella urvalsramen innehåller uppgifter aktuella den 30.6.1971.

I samarbete med SCB's utredningsinstitut valde vi att använda ett systematiskt urval i detta första steg. En sammanställning som man där har gjort visar, att systematiskt urval ur precisionssynpunkt ofta är att

föredra framför obundet urval.[1] Nackdelen är naturligtvis om periodicitet förekommer i urvalsramen. Vi hade inte anledning att misstänka att periodicitet förelåg men valde ändå att för säkerhets skull använda systematiskt urval med fyra startpunkter.

Urvalet kom i detta första steg att bestå av 3.028 personer, utgörande en 67:de del av populationen. Det visade sig, att 4 st personer i urvalet deltagit i någon av de tidigare provundersökningar som utförts i Gävleborgs län. Då vi inte hade anledning att vänta oss annat än att dessa personer var slumpmässigt fördelade inom urvalet, bedömde vi att vi utan olägenhet kunde exkludera dessa personer ur vårt urval. På detta sätt kom urvalet att uppgå till 3.024 personer.

II Andra steget

De 3.024 personer, som slutligen kom att utgöra urvalets första steg, fick besvara en postenkät. Svaren på vissa av frågorna i enkäten fick utgöra kriterium för om personerna skulle komma med i urvalets andra steg. Dessa frågor rörde personernas intresse för en förändring av sin aktuella situation på arbetsmarknaden. Till dem som var förvärvsarbetande ställdes frågan, om man skulle vilja byta yrke, arbetsplats, arbetsuppgifter osv och till dem som ej förvärvsarbetade, om man skulle vilja börja förvärvsarbeta. Till de förvärvsarbetande ställdes dessutom frågor rörande trivseln i arbetet. De som på frågan - om man skulle vilja byta yrke osv respektive börja arbeta - inte svarade direkt nekande kom med i urvalets andra steg. Det gjorde även de personer som på frågorna om trivsel i arbetet svarade på ett sätt som tydde på vantrivsel i arbetet.

III Tredje steget

Ursprungligen skulle samtliga i detta steg blivit personintervjuade. Det visade sig dock mycket snart, att antalet personer som uppfyllde kriteriet för att komma med i detta steg och alltså skulle intervjuas, blev större än vad vi hade resurser för att klara av. Totalt kunde vi göra drygt 1.000 personliga intervjuer.

Vi hade dessutom inte möjlighet att genomföra personliga intervjuer med de personer som stadigvarande vistades utom länet varför dessa inte togs med till det slutliga urvalet.

För att kunna jämföra svaren på olika frågor för de som ville förändra sin arbetsmarknadssituation med

---

1 SCB. Metodmeddelande från Utredningsinstitutet av den 11.12.1970 nr IV:6

svaren från ett tvärsnittsurval, bildades en kontrollgrupp som skulle personintervjuas oavsett vad man svarat på enkäten. Kontrollgruppen drogs med hjälp av ett systematiskt urval av var 10:e person ingående i förstastegs-urvalet. Den kom att uppgå till 302 personer. Sedan kontrollgruppen tagits ut, räckte våra resurser till drygt 700 ytterligare intervjuer. Under en inledningsperiod i intervjuernas genomförande var vi fortfarande i full gång med att driva in enkätformuläret. Detta medförde, att vi fick jämka urvalsfraktionerna till det slutliga urvalet några gånger för att vara säkra på att vi inte skulle överskrida resurserna.

Slutligen kunde vi stanna för att fem åttondelar av de personer, som uppfyllde kriteriet att bli uttagna till en personlig intervju, också kom med i det slutliga urvalet. Även om urvalsfraktionerna ändrats så är ändå urvalssannolikheten för en person densamma oavsett om dennes enkätformulär inkommit tidigt eller sent under fältarbetstiden. Detta har t ex haft som konsekvens att 47 kompletta intervjuer inte kunnat tas med till det slutliga urvalet.

Urvalet kom att uppgå till 749 personer. Till detta kommer kontrollgruppens 302 personer. Totalt uttogs sålunda 1.051 personer för en intervju.

3.7. Fältarbetets genomförande

Fältarbetet uppdelades i två avdelningar, dels arbetet med att få postenkäten besvarad, dels arbetet med att genomföra de personliga intervjuerna.

I Fältarbete - Postenkäten

Enkäten skickades ut den 8 september 1971 till de 3.024 personerna i tvärsnittsurvalet. Två veckor senare hade 1.202 personer, dvs 39,7 %, svarat och skickat in enkäten. Ett uppföljningsbrev skickades då ut till dem som ännu inte svarat. Med hjälp av detta brev fick vi in ytterligare ca 20 % efter två veckor. Sammanlagt hade vi då fått in svar från 1.900 personer, när de personliga intervjuerna skulle starta. Dessa formulär "förkodades", dvs vi kodade de frågor som avgjorde om personen ifråga skulle uttagas till en personlig intervju eller ej. Vi kunde därefter starta intervjuerna, samtidigt som ytterligare enkätsvar inkom. Den 15 oktober startades arbetet med att få in svar på enkäten från de personer som ännu inte hade svarat. Det gällde då 953 personer. Där så var möjligt försökte vi få in svaren per telefon. Vi ringde upp de personer för vilka vi kände till telefonnumren. Det visade sig, att majoriteten av dem som ej svarat,

ofta angav som skäl till detta att man tyckte frågorna inte angick dem. Man hade oftast inte förvärvsarbete (undantag jordbrukare), inga planer på att börja förvärvsarbeta osv. En stor andel av dem som ej svarat utgjordes av pensionerade (inkl sjukpensionerade) och hemmafruar. Genomgående ställde man sig dock positiv när det gällde att svara på frågorna (naturligtvis med vissa undantag). Antalet personer som på detta sätt kom att svara på enkäten uppgick till 621 st (= 20,5 %).

De personer, som vi inte kunde nå per telefon, fick ytterligare ett brev. Sannolikheten, att de skulle besvara detta brev när de inte besvarat de två tidigare, ansåg vi vara ganska liten (detta var en av anledningarna till att vi ringde upp så många som möjligt). Avsikten var dock att försöka nå samtliga i urvalet medtagna personer. Det enda alternativ som återstod var, förutom ett ytterligare brev, att göra personliga besök. Kunde vi då med detta tredje brev få in bara några personer, hade vi ändå sparat både tid och pengar.

På detta sätt kunde vi få in ytterligare 88 besvarade enkätformulär. Antalet personer som ej besvarat formuläret, efter det att vi försökt nå dem per brev och telefon, var 244 st, dvs 8,1 % av det totala urvalet.

Till dessa personer skickades intervjuare för att få svar på enkätens frågor. Intervjuarna genomförde dessutom den stora personliga intervjun, om urvalspersonen svarade på frågorna på ett sådant sätt, att han/hon senare ändå skulle blivit aktuell för en intervju. I "normala" fall kodade vi de inkomna formulären centralt alltefter som de kom in per post och intervjuarna fick namn och adress på de personer som på detta sätt blivit aktuella för en intervju. Vi lyckades därmed få in svar från ytterligare 174 personer. Det slutliga bortfallet kom alltså att uppgå till 70 personer (2,3 %). Ett mycket bra resultat.

Vi måste dock här komma ihåg, att vi använt oss av tre olika datainsamlingsmetoder - postenkät, telefonintervju, personlig intervju - vilket kan vara en felkälla. Denna problematik diskuteras närmare i avsnitt 3.8.

Tabell 3.1. Resultat av fältarbetet - enkätformuläret

Besvarat formuläret i form av:	Antal	%
Postenkät	2.159	71,4
Telefonintervju	621	20,5
Personlig intervju	174	5,8
Totalt antal besvarade formulär	2.954	97,7
Vägrare	23	0,8
Sjuka	12	0,4
Ej anträffade	21	0,7
Döda	7	0,2
Vistas utomlands	5	0,2
I fängelse	2	0,1
Totalt antal ej besvarade formulär	70	2,3
Totalt	3.024	100,0

II Fältarbete - Personliga intervjuer

Vi anställde 17 st intervjuare. De flesta av dem hade tidigare erfarenheter som intervjuare. En endagskurs anordnades. Där avhandlades undersökningens syfte, allmän intervjuarinstruktion, genomgång av intervjuformuläret och de specifika frågorna och skalorna samt genomgång av de rutiner som skulle gälla. Därefter hade intervjuarna att genomföra en provintervju som fingranskades av undersökningsledningen (UL).

Under den första veckan av datainsamlingen skickade intervjuarna in formulären till UL, allteftersom intervjuerna gjordes så att rättelser i förekommande fall kunde vidtas. Den vanligaste orsaken till fel visade sig vara, att man hade missat någon hänvisning. Man hade alltså t ex ställt ett block med frågor, som egentligen skulle ha hoppats över (ett i och för sig "ofarligt" fel i och med att det kan rättas till vid granskningen av formulären). Detta medför oftast den nackdelen att man ställer frågor till intervjupersonen, som denne troligen upplever som inadekvata. Detta kan ju leda till, att han/hon inte känner sig motiverad att svara lika övertänkt på resten av frågorna.

Det var betydligt besvärligare, när några frågor inte ställts. Då fick intervjuarna formulären i retur och ombads dessutom att noggrant följa de hänvisningar som finns i formuläret. Efter den första veckan hade vi tyvärr inte möjlighet att granska formulären i den takt som de kom in. Detta löstes istället så att vi vid

kodningen med ledning av urvalsblanketten fick söka intervjupersonen för komplettering. En vanlig anledning till att frågor hoppades över var antagligen, att intervjuaren tyckte sig ha fått svar på den aktuella frågan vid någon tidigare fråga, där kanske intervjupersonen "broderat" ut svaret.

De personliga intervjuerna startade den 4 oktober 1971. Ca 1.900 enkätsvar hade då inkommit. I och med att samtliga enkätsvar inte kommit in, visste vi heller inte hur många personer som fyllde kriteriet för att bli personligen intervjuade. Om vi bestämt oss för att intervjua samtliga som fyllde kriteriet och det skulle visa sig vara en mycket stor andel av personerna i förstaurvalet, som skulle vilja förändra sin situation på arbetsmarknaden och/eller uppvisade vantrivsel med arbetet men inte haft kontakt med förmedlingen för att förändra sin nuvarande situation, skulle våra resurser för att driva in dessa intervjuer inom rimlig tid och med ett lågt bortfall kanske inte räcka till. Vi valde därför att till en början med ett systematiskt urval av de inkomna formulären som uppfyllde kriteriet ta ut 2/3 för intervjuer och ha den resterande tredjedelen som reserv, om det skulle visa sig att vi underskattat vår kapacitet.

Ganska snart kunde vi se att vi gjort en riktig bedömning, när vi inte tog ut samtliga till intervjun. Efter diverse jämkningar kom den slutliga urvalsfraktionen att stanna på 5/8. På detta sätt skulle vi komma upp i de ca 1.000 intervjuer som vi hade förutsättningar att klara av med ett lågt bortfall.

Arbetet med att få in intervjuerna genomfördes utan allvarligare störningar. Dock drog fältarbetet ut på tiden. Intervjuarna blev sjuka eller också blev deras barn det, några fick andra arbeten osv. Genomgående utfördes ett mindre antal intervjuer per vecka än vad vi i förväg hade räknat med (med några undantag). Ca 80 % av intervjuerna var utförda efter 7 veckor.

Därefter kunde arbetet med att driva in de besvärliga intervjuerna börja. Urvalet till intervjuerna byggde ju på de svar man lämnat på enkäten. Detta medförde, att de personer som ej svarat på enkäten inte heller kunde ingå i urvalsramen för intervjuerna. Antalet personer som vi ej fick kontakt med för en intervju blev därför minimalt. Däremot var det flera personer som till en början var negativa mot att bli intervjuade. Det vanligaste skälet var då, att man ju redan svarat på frågor om sitt eventuella arbete, om sin senaste kontakt med förmedlingen osv. Det slutliga bortfallet kunde dock fås ned till 52 personer (= 4,9 %) av de 1.051 till intervju utvalda personerna. Bortfallet fördelade sig enligt nedan.

Tabell 3.2. Resultat av fältarbetet - intervjuformuläret

	Antal	%
Antal besvarade formulär	999	95,1
Vägrare	35	3,3
Sjuka	8	0,8
Ej anträffade	9	0,8
Antal ej besvarade formulär	52	4,9
Totalt	1.051	100,0

3.8. Om osäkerheten i undersökningsresultaten

Undersökningens syfte kan enkelt beskrivas som ett försök att skatta andelen personer i åldrarna 16-70 år med den speciella egenskapen att man vill förändra sin situation på arbetsmarknaden, men inte har haft kontakt med arbetsförmedlingen.

Dessutom skall vi försöka ge en beskrivning av denna grupp, som kan ligga till grund för en förklaring av varför man inte tagit kontakt med arbetsförmedlingen. Våra skattningar kan bli felaktiga på grund av en mängd felkällor var och en för sig eller i kombinationer. De felkällor som kan tänkas ha inverkat på resultaten kan kategoriceras under följande rubriker:[1]

I Statistiska fel

1. Ramfel
2. Urvalsfel
3. Bortfallsfel

II Mätningsfel

4. Intervjuarfel
5. Respondentfel
6. Instrumentfel
7. Mätsituationsfel

III Bearbetningsfel

8. Kodningsfel
9. Stansningsfel
10. Tabuleringsfel

IV Kombination av felkällor

I. Statistiska fel

1. Ramfel

Med detta menas avvikelser mellan observerade och sanna värden i populationen beroende på att observationerna inte gäller den population som avses.

Som ett "medvetet ramfel" kan vi kalla det förhållandet, att vi valt att endast försöka belysa problemställningarna i Gävleborgs län. Önskvärt ur flera synpunkter hade varit, att undersökningens resultat skulle kunna sägas gälla för hela landet. Av olika skäl som vi delvis redogjort för ovan, begränsades undersökningen till endast ett län. Undersökningsresultaten gäller alltså endast Gävleborgs län. Om man vill dra slutsatser för hela Sverige eller andra delar av landet blir det en icke statistisk bedömning.

Som urvalsram fungerade det register över totalbefolkningen (RTBS) som SCB förfogar över. Registret omfattar samtliga inom landet (och därmed också inom länet) mantalsskrivna individer. Registret aktualiseras kontinuerligt och genomgås dessutom två gånger per år. Populationen är definierad som personer mellan 16-70 år, mantalsskrivna i Gävleborgs län 30.6.1971. Anledningen till att just 30.6 sattes som datum var, att då gjordes den genomgång av registren som var mest aktuell för vårt vidkommande.

Ett fel, som kan uppstå här, är att registret innefattar individer som egentligen inte är mantalsskrivna inom länet. Ett annat fel är, att det finns personer som är mantalsskrivna inom länet, men ej finns med i registret. I hur stor omfattning detta förekommer är svårt att uttala sig om. Vi har dock träffat på ett par personer i vårt urval som för oss angivit att de inte var mantalsskrivna i länet den 30.6.1971. Möjligheterna för en person att förekomma på fler ställen i registret bör rimligen vara försumbara. Chansen finns, att en person som flyttar inom länet registreras som skriven på den nya orten utan att vederbörande förs bort från den gamla. Normalt sett skall detta dock inte kunna förekomma med de kontroller som görs.

2. Urvalsfel

Med detta menas avvikelser mellan observerade och sanna värden i populationen, beroende på att endast ett urval av populationen har studerats. Om man studerat hela populationen i något avseende och därvid fått ett annat värde än vi fått för urvalet, då föreligger ett urvalsfel.

Urvalsfel kan uppstå i samband med konstruktion och dragning av urvalet. Urvalets första steg skedde i form av ett systematiskt urval från registret över befolkningen. Risken med ett systematiskt urval är, att om det föreligger periodicitet i urvalsramen riskerar man att i urvalet endast få med vissa kategorier av personer. Vi hade inte anledning att misstänka, att periodicitet förelåg, men valde ändå att för säkerhets skull använda systematiskt urval med fyra startpunkter. På detta sätt gör man sig åtminstone delvis oberoende av om periodicitet föreligger eller ej.

I urvalets "andra" och "tredje" steg togs ut 5/8 av de personer som svarat på ett visst sätt på våra frågor, ställda till personerna i det första steget. En omfattande diskussion, huruvida vi med hjälp av denna vår urvalsmetod verkligen får med de personer vi sagt oss vara intresserade av, skulle här kunna föras. Beträffande denna diskussion hänvisar vi till andra avsnitt i detta arbete och konstaterar, att de personer som svarat enligt våra operationellt definierade kriterier också kommit med i urvalets andra steg. 5/8 av dessa togs med hjälp av systematiska urval ut till den personliga intervjun.

3. Bortfallsfel

Med detta menas fel som kan uppkomma genom att uppgifter och mätvärden inte kan erhållas för samtliga personer i urvalet.

Det har visat sig, att bortfall ofta verkar snedvridande på undersökningsresultaten. De personer som utgör bortfallet brukar inte ha samma genomsnittliga egenskaper som de personer från urvalet som man kunnat få önskade uppgifter ifrån. I regel är det svårt att få en rättvisande skattning av storleken på bortfallsfelet.

Vid denna undersökning har vi på alla sätt försökt minimera bortfallet. Detta är naturligtvis alltid önskvärt. När det gällde att få in svar från de 3.024 personer som hade att besvara vårt enkätformulär, lämnades ingen möda osparad. Eftersom svaren på enkäten skulle komma att utgöra urvalsramen för de personliga intervjuerna, var det viktigt, att denna urvalsram omfattade de grupper vi var intresserade av att intervjua. Slutresultatet beträffande enkäten blev, att vi inte fick in svar från 70 av de 3.024 personerna som ingick i urvalet,

---

1 För en kortfattad genomgång av bortfallsproblemet och hur man kan redovisa bortfallets verkningar, se Dalenius T: Bortfallsproblemet vid statistiska undersökningar. Artikel i Den svenska marknaden 1951.

vilket innebär ett totalt bortfall på 2,3 %.

Detta måste anses som ett mycket tillfredsställande resultat och medför att bortfallsfelet vad gäller denna del av undersökningen inte kan ha någon egentlig betydelse. En analys av de 70 personerna som utgör bortfallet ger vid handen, att männen är något överrepresenterade i bortfallet, liksom de yngre (16-34 år) och de allra äldsta (65-70 år). Vad gäller civilståndet, innehåller bortfallet några fler ogifta personer än vad man kunde förvänta sig, om bortfallet skulle ha samma fördelning som totalurvalet. Skillnaderna är dock i inget fall särskilt stora. Siffror för bortfallsgruppen har vi kunnat få fram genom att urvalsregistret innehåller dessa data.

När det gäller bortfallet på intervjuformuläret, kom det att uppgå till 4,9 %, dvs vi kunde inte genomföra 52 av de 1.051 intervjuer vi bestämt oss för att göra. Denna bortfallsandel kan inte sägas vara särskilt hög, även med tanke på att samtliga de personer som här skulle intervjuas hade besvarat frågorna i postenkäten. Trots det var det 9 personer vi inte kunde få tag i för en intervju. Dessa personer hade per brev besvarat enkätformuläret men kunde inte nås för en personlig intervju. 35 personer vägrade att ställa upp för en intervju. Dessa personer ansåg i stor utsträckning att de redan hade lämnat "tillräckliga uppgifter". Ytterligare övertalningsförsök har här misslyckats. En stor andel av dessa personer var negativa till att besvara frågor om sin situation redan vid enkättillfället. Frågorna vid enkäten var dock så få och så lätta att ta ställning till, att det oftast inte var några större problem att få in svar på dessa per telefon.

II Mätningsfel

4. Intervjuarfel

Med detta menas fel, dvs skillnad mellan det sanna och det observerade värdet, förorsakad av egenskaper och beteende hos intervjuaren. Orsakerna till intervjuareffekten kan sökas i intervjuarens personlighet, hans kunskap om och erfarenhet av intervjuarbete samt hans förväntan på intervjuns resultat.[1]

Risk för fel finns också då intervjuaren avviker från formuläret. Han kanske hoppar över frågor, lägger till frågor utanför formuläret eller också formulerar om frågornas utformning. Intervjuaren kan också helt enkelt fuska och göra fingerade intervjuer. Vidare kan intervjuaren göra felaktiga eller oklara registreringar av respondentens svar eller allmänt på olika sätt påverka respondentens svarande åt något håll.

---

1 Jonsson, E: Fel vid frågeundersökningar. Sthlm 1962.

Intervjuareffekt kan studeras på olika sätt (För en genomgång av dessa, se Jonsson, 1962). Effekten kan reduceras genom olika åtgärder. Genom det sätt intervjuarna väljs ut, utbildas och tränas, kan man påverka intervjuareffekten. Genom att så långt som möjligt standardisera intervjun, både vad gäller frågornas utformning och hur svaren skall registreras, kan man minska intervjuarens möjligheter att påverka svaren.

Vi drev fältarbetet helt i egen regi. Våra möjligheter att påverka storleken på intervjuareffekten var härmed större än om vi hade utnyttjat något etablerat utredningsinstitut. Vi måste ju välja ut och anställa de intervjuare som skulle hjälpa oss jämfört med att utnyttja ett instituts fast knutna intervjuarstab. Bl a på grund av det dåvarande arbetsmarknadsläget fick vi ett mycket stort antal svar när vi annonserade efter intervjuare i lokalpressen i Gävleborgs län. Kunskaperna beträffande vilka egenskaper som krävs av en god intervjuare är begränsade. Vi försökte vid anställandet av intervjuare gå efter representativt uppträdande, förmåga att få kontakt med andra människor och andra av oss subjektivt bedömda egenskaper, förutom att vi tog viss hänsyn till tidigare erfarenheter som intervjuare.

Intervjuarna utbildades på intervjuformuläret och framför allt hur man skall bete sig i kontakten med intervjupersonerna. Under den första veckan av datainsamlingen granskade vi formulären omedelbart efter det att de inkommit, för att vi om nödvändigt omedelbart skulle kunna vidta eventuella åtgärder. Under datainsamlingsarbetets gång tog vi själva kontakt med ett antal personer som vi fått in intervjuformulär från, förebärande att det var någon fråga som var ofullständigt besvarad. Detta för att i någon mån kontrollera förekomsten av fingerade intervjuer. Lyckligtvis kunde vi inte konstatera något sådant fall.

Oklarheter i intervjuformulären beträffande frågeutformning och svarsalternativ ökar sannolikheten för intervjuareffekt. Vid våra provundersökningar, som vi till stor del själva utförde eller spelade in på band, framkom vissa oklarheter som kunde arbetas bort. Vid vissa frågor med relativt komplicerade svarsalternativ hade intervjuarna att räcka över ett svarskort till respondenten. Denne ombads att noga läsa igenom alternativen och svara med det/de alternativ som han/hon ansåg stämde bäst med hans/hennes egen åsikt. På detta sätt minskas åtminstone delvis intervjuarens möjlighet att påverka svaren.

5. Respondentfel

Med detta menas "differenser mellan det sanna och det observerade värdet förorsakade av sådana egenskaper hos respondenten som inte är undersökningsvariabler. Respondenteffekten brukar vanligen inte behandlas för sig utan sammankopplas med brister hos mätinstrumentet" (Jonsson 1962, sid 14).

Respondentens allmänna inställning till att besvara frågor om sig själv och sin situation har troligtvis betydelse för vederbörandes villighet att ställa upp för en intervju och dennes sätt att besvara frågorna. Hans specifika inställning till den aktuella undersökningen påverkar sannolikt även chansen att en intervju skall komma till stånd, men även hur han kommer att besvara frågorna. Om han är positivt inställd till undersökningen, väntar man sig att han skall vara villig att, så gott han förmår, lämna riktiga svar. Om han är likgiltig eller negativt inställd kanske han inte lika mycket bryr sig om att svaren blir korrekta.[1]

Om respondenten tror, att han kan få några personliga fördelar genom att svara på ett visst sätt, kan naturligtvis detta påverka hans svar. Likaså om han tror, att intervjuaren är utsänd för att på något sätt kontrollera hans förhållanden. Respondentfel kan också uppkomma, om respondenten hör illa utan att det tillräckligt uppmärksammas av intervjuaren, om respondenten har svårt att förstå innebörden i frågorna osv.

I vissa fall fick intervjuerna genomföras med hjälp av tolk. Förutom att detta gör intervjusituationen mer komplex och förlänger den tid en intervju tar, med därav följande risk för "uttröttningseffekt", finns naturligtvis risken att respondentens svar inte exakt återges för intervjuaren. (Om intervjuarens frågor genom tolkningen förvanskas, skulle detta eventuellt kunna kategoriseras som en form av intervjuareffekt).

Respondenteffekten kan minskas genom en positiv presentation av undersökningen så att respondenten förstår hur viktig hans medverkan är och blir motiverad att besvara frågorna korrekt. Genom att vidare lova intervjupersonerna konfidentiell behandling och tala om att intervjuarna har tystnadsplikt kan respondenteffekten reduceras.

Ett introduktionsbrev sändes till de utvalda personerna. Intervjuarna var noggrant instruerade om vilka upplysningar de kunde lämna ut om un-

---

1 Om vilka olika faktorer som kan påverka en respondents motivation för att ställa upp för en intervju och motivationen att korrekt besvara frågorna, se Cannell C F och Kahn R L: Interviewing (i Lindzey G och Aronson E: The Handbook of Social Psychology.) 1968, sid 537-540.

dersökningen. Vidare var intervjuarna försedda med legitimationskort som skulle visas upp utan uppmaning. Den pressrelease som vi sände ut till lokalpressen inom länet, innan datainsamlingen började, publicerades utan några ändringar av de flesta tidningarna, vilket bör ha bidragit till åtminstone ett visst intresse för undersökningen hos allmänheten. Dessutom informerades i positiva ordalag om undersökningen i Sveriges Radios lokalradioprogram.

Vi måste dock inse att vi med den relativt intensiva vägrarbearbetningen har fått in uppgifter från personer som inte varit särskilt motiverade att delta i undersökningen. Dessa personer kan då ha lämnat svar som är mindre tillförlitliga. I vilken omfattning vi fått inkorrekta svar p g a bristande intresse hos intervjupersonerna är svårt att någorlunda säkert uttala sig om. Vi tror dock inte att det kan förekomma i någon egentlig utsträckning. Den dominerande synpunkten från de intervjupersoner som vi varit tvungna att övertala till att besvara enkätens (och i förekommande fall intervjuns) frågor var att frågorna varit ganska lätta att besvara. Många angav också efter intervjun att de nu förstod att undersökningar av det här slaget kunde ha ett värde - att det var bra att enskilda människors önskemål om förändringar av arbetsmarknadssituationen och synpunkter på ett samhällsorgan samlades upp och kunde framföras till olika beslutshavare.

6. Instrumentfel

Med detta menas skillnader mellan det sanna och det observerade värdet förorsakade av bristfälligheter i mätinstrumentet. Sådana fel kan uppstå beroende på introduktionen av mätinstrumentet-frågeformuläret, dispositionen av formuläret och frågeformuleringen.

Vissa "tumregler" finns för hur man ska formulera frågor för undvikande av instrumentfel. Man bör undvika vaga eller mångtydiga ord, frågorna får inte vara ledande osv.[1] Dessa "regler" har vi försökt följa. Frågorna utprovades vidare i flera provundersökningar. Vid dessa framkom många oklarheter beroende på frågeformulering, otillräcklig introduktion inför vissa avsnitt osv, som vi kunnat rätta till. Flera av de frågor och skalor vi använt oss av i intervjuformuläret, har utprovats och använts vid tidigare undersökningar (se bl a avsnitt 10.2 nedan). Vidare är det viktigt i vilken ordning olika frågor och block av svar ställs till intervjupersonen. De informationer som direkt ges till intervjupersonen i samband med

---

1 Se vidare t ex Boalt G & Jonsson E: Att undersöka beteende. Sthlm 1961, kap 4.
När det gäller vad man bör undvika vid formulering av attitydpåståenden, se Edwards A: Techniques of Attitude Scale Construction. New York 1957, sid 13-14.

introduktionen av ett nytt frågeblock, kan påverka vederbörandes svar på vissa frågor, liksom indirekt den upplysning som han/hon kan dra ut av vissa frågors formulering. Detta gäller i vårt fall kanske speciellt den intervjuades attityder till och kunskaper om arbetsförmedlingen. Frågorna i intervjuformuläret kom, mycket schematiskt, i denna ordning:

1) Bakgrundsdata
2) Uppfattning om sin egen situation och möjligheter på arbetsmarknaden
3) Attityd till arbetsförmedlingen (skala)
4) Inställning till att ta kontakt med arbetsförmedlingen (skala)
5) Kunskaper om arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitik (skala)
6) Kontakter och erfarenheter av kontakter med arbetsförmedling
7) Attityd till övriga samhällsorgan (skala)
8) Kontakter och erfarenheter av kontakter med andra samhällsorgan
9) Övriga frågor
10) Anomiskala
11) Intervjuarens synpunkter rörande intervjun, intervjupersonen, intervjusituationen osv.

Antalet frågor var stort och intervjuerna tog relativt lång tid att genomföra - ca 60 minuter i genomsnitt. Detta kan ha medfört att åtminstone vissa intervjupersoner blev uttröttade och/eller mindre motiverade att ge övertänkta svar mot slutet av intervjun. I hur stor utsträckning detta förekommit är svårt att uttala sig om. Intervjuarna har dock endast i några få fall rapporterat något sådant. Vi försökte nämligen vid konstruktionen av formuläret göra frågorna mot slutet av intervjun så enkla som möjligt. Vidare har vi placerat de frågor som vi anser viktigast i denna undersökning i början och i mitten av formuläret.

Till instrumentfelen kan också föras de fel som uppkommer genom att man samlar in information med hjälp av olika metoder. Det svar man får vid en viss fråga, kan vara påverkat av om frågan t ex ställs i en postenkät eller vid en personlig intervju. I vårt fall vet vi, att de personer som svarat på enkätfrågorna vid en personlig intervju var "besvärligare" att få svar från än de som svarat per postenkät. Detta berodde nu inte uteslutande på, att man var negativt inställd till att

ställa upp. I en del fall hade man flyttat, varit bortrest osv. Dessa förhållanden fick vi klarhet i först vid intervjutillfället.

Vi kan alltså inte förvänta oss, att urvalspersonerna blivit kontaktade på de olika sätten efter någon slumpmässig fördelning, varför det är svårt att få något grepp om storleken på den eventuella felkälla som beror på olikheter i insamlingsmetod. (För en schematisk genomgång av olika jämförelser mellan olika frågemetoder hänvisas till avsnitt 13.3 nedan.)

7. Mätsituationsfel

Med detta menas skillnader mellan observerade och sanna värden som orsakats av själva undersökningssituationen. Om t ex en tredje person är närvarande under intervjun, kan detta vara en störningskälla, liksom något TV- eller radioprogram som respondenten inte vill missa och som gör att denne inte kan koncentrera sig på frågorna. Intervjuarna instruerades därför att försöka utföra intervjuerna i enrum med respondenten utan några störande inslag. Detta kunde. naturligtvis inte alltid genomföras. Fel kan också uppstå om intervjuaren har svårt att notera intervjupersonens svar på grund av att intervjun görs utomhus, i en bil osv.

Under mätsituationsfel skulle vi kunna räkna in samtliga fel som innebär, att det svar eller värde som registreras i mätsituationen inte är liktydigt med det sanna värdet. Man kan lätt tänka sig interaktionseffekter mellan t ex de olika mätningsfelen. "En dålig intervjufråga (instrumenteffekt) ger ofta upphov till önskemål från respondentens sida om förtydligande, vilket lätt kan resultera i en påverkan från intervjuaren (intervjuareffekt)"(Kempe -73, s 82).[1] Kombinationer av felkällor behandlas vidare nedan.

Johansson har gjort en förhoppningsvis överdriven beskrivning av intervjusituationen från intervjupersonens synpunkt:

"Den liknar inte någon annan situation i vardagslivet. En i de flesta fall vilt främmande person kommer in i ens vardagsrum, säger sig vara utsänd av en myndighet i Stockholm, antyder att övriga personer bör lämna rummet och sätter därefter igång med att läsa upp en oerhörd mängd frågor om både det ena och det andra utan att man riktigt förstår varför. Nå, detta är kanske en karikatyr av förfa-

---

1 För en allmän genomgång av mätsituationsfel vid personliga intervjuer se Cannell & Kahn, op.cit.

randet men den har stark verklighetsförankring om vi ser till hur många av de intervjuade av allt att döma faktiskt upplever situationen."[1]

III. Bearbetningsfel

8. Kodningsfel

Intervjuformuläret var så långt som möjligt självkodande. "Kodningsarbetet" kunde här inskränkas till att granska formulären för att se om frågorna var besvarade och försöka se om svaren verkade rimliga i kombination med varandra. Upptäcktes oklarheter eller oifyllda svar togs omedelbart kontakt med resp intervjuare eller intervjupersonen själv. Beträffande frågorna med s k öppna svarsalternativ, kodades de centralt. En omfattande skriftlig kodinstruktion skrevs.

I början av kodningsarbetet kontrollkodades samtliga formulär. När cirka hälften av de tusen intervjuformulären kontrollkodats, upptäcktes praktiskt taget inte längre några fel. Den sista halvan av formulären kontrollerades därefter med hjälp av stickprov.

9. Stansningsfel

Stansningen gjordes direkt från formuläret. Därmed undveks det förhållandevis tidskrävande arbetet med att föra in de kodade svaren på frågorna till stansblanketter. Stansningen blir dock i stället mer tidskrävande och ger troligtvis också något fler fel. Varje formulär stansades dock två gånger av olika personer.

10. Tabuleringsfel

Stockholms datamaskincentral för högre utbildning och forskning har utfört databeräkningarna. Fel kan alltid uppstå på grund av bristande noggrannhet eller dålig kommunikation mellan databeställare och datapersonal. I de flesta fall leder sådana fel till så stora fel att de förhoppningsvis upptäcks vid granskningen av tabellerna.

---

1 Johansson S: Om levnadsnivåundersökningen. Sthlm 1970, sid 71.

Allmänt om bearbetningsfel

För att ytterligare nedbringa kodningsfelen och stansningsfelen kördes flera felsökningsprogram för att få fram tillåtna positioner, logiska orimligheter, utelämnade svar osv. En mängd fel framkom, som kunde rättas ibland först efter en förnyad kontakt med respondenten. Oftast räckte det dock med en kontroll i formulären.

IV. Kombination av felkällor

I redovisningen hittills har felkällorna behandlats isolerade från varandra. Vi får dock räkna med att det förekommer samspel mellan flera källor vilket medför interaktionseffekter av olika slag. Studier av interaktionseffekter är krävande och förekommer relativt sparsamt. (Se dock t ex Jonsson 1962, Hyman 1967, Phillips 1971.)

Jonsson (1962) anser att: "Det är knappast meningsfullt att vidtaga några speciella åtgärder för att reducera interaktionseffekterna. De reduceras i samband med att de tidigare behandlade felkällorna reduceras." (Sid 21)

3.9. Begränsningar vid tolkningen av resultaten

Ovan har vi diskuterat olika felkällor som kan inverka på resultaten och vilka åtgärder vi använt oss av för att försöka minimera dessa felkällor. När det gäller de s k statistiska felen och bearbetningsfelen anser vi att dessa kan betraktas som försumbara i denna undersökning. Beträffande mätningsfelen - intervjuarfel, respondentfel, instrumentfel och mätsituationsfel - är det svårare att avge en lika bestämd uppfattning. I en undersökning av denna storleksordning med bl a 1.000 timslånga intervjuer utförda av 22 olika intervjuare är det mycket svårt att helt hålla dessa felkällor under kontroll.

Vi anser dock att vi på alla sätt man rimligen kan begära för denna typ av undersökningar arbetat för att minimera de s k mätningsfelen. Vi är också övertygade om att dessa felkällor inte på något generellt systematiskt vis kan snedvrida nedan redovisade resultat. Däremot kan svaren vid vissa frågor lättare än andra påverkas av t ex situationsfaktorer som kan medföra tolkningsproblem. Exempel på sådana frågor är retrospektiva frågor och frågor som avser att mäta attityd och inställning gentemot olika objekt. Detta diskuteras i anslutning till resultatredovisningen för dessa frågor.

Med den undersökningsuppläggning vi använt oss av är vissa begränsningar förknippade något vi också måste

hålla i minnet vid tolkningen av resultaten. Vi måste t ex vara medvetna om att våra resultat enbart är "giltiga" (aktuella) vid undersökningstillfället. I vad mån resultaten kan sägas vara giltiga även för andra tidsperioder blir en tolkningsfråga som vi får återkomma till. Arbetsmarknaden, och därmed även arbetsförmedlingens arbete och resurser, förändras oavbrutet. Förhållanden som gäller en viss tid kan vara helt inaktuella en annan tidsperiod. Detta medför säkerligen att relationerna allmänhet - arbetsförmedling förändras över tiden. Detta innebär att de grupper som vi definierat och beskrivit i denna undersökning kanske inte skulle sett likadana ut i ett annat arbetsmarknadsläge.

En ytterligare begränsning är inbyggd i vår undersökningsuppläggning. Uppdraget var att betrakta förhållandet arbetsförmedling - allmänhet i de fall där inga kontakter uppstått trots att det enligt vissa kriterier borde finnas åtminstone vissa förutsättningar för det. Vi har studerat endast en part i detta samspel, nämligen allmänheten. Det säger sig självt att vi härigenom riskerar att få en alltför förenklad bild. Vi har bl a studerat vilka erfarenheter och relationer allmänheten haft med arbetsförmedlingen. Om vi skall söka efter en fullständig och mer komplett bild av samspelet och vilka grupper det är som inte tar kontakt med förmedlingen och orsakerna till att man inte tar kontakt, borde vi tagit med förmedlingens resurser och verksamhet i bilden inkl personalens agerande och uppfattning i vissa frågor. Av olika anledningar har detta tyvärr inte låtit sig göras. Denna brist måste vi dock hålla i minnet när vi studerar resultaten och gör vår analys av ena parten i ett samspel.

KAPITEL 4. REDOVISNING AV RESULTAT FRÅN TVÄRSNITTSMATERIALET

4.1. Inledning

Innan vi gör vår uppdelning efter vilka personer som kan sägas vara latenta kunder och vilka som inte är det, kan det vara av intresse att se om det finns grupper av människor i vårt samhälle, som aldrig varit i kontakt med arbetsförmedlingen och vilka dessa i så fall är, samt att jämföra dem med personer som nyligen haft kontakt med förmedlingen. På så sätt kan vi få en viss uppfattning om hur förmedlingens funktioner utnyttjas. Vi har tillgång till data rörande eventuella kontakter med arbetsförmedlingen både från postenkäten och från de personliga intervjuerna.

För att besvara frågorna ovan, använder vi oss lämpligen av enkätmaterialet som alltså baserar sig på ett tvärsnittsurval av befolkningen i Gävleborgs län mellan 16-70 år. Här får vi veta om man överhuvudtaget haft kontakt med förmedlingen och i förekommande fall när man senast hade kontakt. Dessa data innehåller givetvis vissa minnesfel - man har kanske glömt bort att man haft kontakt eller framför allt när man senast hade kontakt - även om vi tror oss ha reducerat dessa fel genom att som fast svarsalternativ ha med kategorin "minns ej". Problemet blir istället hur vi skall tolka detta svar. Är det så att man haft kontakt med arbetsförmedlingen men inte minns när man senast hade kontakt eller är det så att man inte minns om man överhuvudtaget haft kontakt? Detta kommer vi aldrig att kunna svara säkert på, men vi tror att den förstnämnda tolkningen stämmer in på fler personer än den andra.

Ett annat problem i det här sammanhanget är att datainsamlingsperioden för postenkäten sträckte sig över fyra månader med början september 1971, även om majoriteten av urvalspersonerna (= 68 %) hade besvarat enkäten inom 5 veckor. Det betyder att de personer som besvarade enkäten under insamlingstidens senare del hade större chans att få en kontakt med förmedlingen 1971 än de som besvarade enkäten i början av insamlingsperioden. Detta skulle kunna verka snedvridande på resultaten. Vi har dock analyserat resultaten för dem som besvarat enkäten på ett sent stadium av datainsamlingsperioden. Dessa skiljer sig inte från övriga när det gäller tidpunkt för senaste kontakt med förmedlingen. De har ingen större andel kontakter 1971 jämfört med övriga.

4.2. Senaste kontakt med förmedlingen

Nedan kommer att redovisas tidpunkten för senaste kontakten med arbetsförmedlingen, dels totalt och dels för de bakgrundsvariabler vi har tillgång till för enkätmaterialet.

Tabell 4.1. Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning totalt samt efter kön och civilstånd (%)

	Totalt		Kön		Civilstånd		
	Abs.tal	%	Män	Kvinnor	Ogifta	Gifta	Förut gifta
1920 - 60	195	7	7	6	3	8	10
1961 - 67	231	8	8	7	8	8	7
1968 - 69	216	7	8	7	10	6	10
1970 - 71	527	18	21	15	31	12	14
Aldrig haft kontakt	1420	48	44	52	36	54	48
Minns ej	282	10	9	10	10	9	9
Ej svar	83	3	2	3	2	3	3
Summa	2954	100	100 (1460)	100 (1494)	100 (896)	100 (1820)	100 (238)

Totalt sett kan vi se, att nästan hälften av de i tvärsnittsurvalet ingående personerna uppger sig aldrig ha haft kontakt med arbetsförmedlingen, medan en tiondel säger sig inte minnas, när de hade sin senaste kontakt med förmedlingen. En knapp femtedel har haft kontakt under 1970-71.

Om man jämför män och kvinnor, finner man, att kvinnorna i större utsträckning än männen (52 % mot 44 %) säger sig aldrig haft kontakt med förmedlingen, medan männen oftare haft kontakt under 1970-71.

Ser man på civilstånd, framkommer det, att de ogifta är de som i störst utsträckning har haft kontakt med förmedlingen. Kontakten är också oftast av sent datum. De gifta är de, som i minst utsträckning haft kontakt.

Tabell 4.2. Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning efter ålder, om man har förvärvsarbete eller ej och socialgrupp. (%)

	Ålder					
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-70
1920 - 60	-	7	12	10	6	6
1961 - 67	7	17	6	7	4	5
1968 - 69	11	9	7	6	4	5
1970 - 71	36	20	18	13	7	5
Aldrig haft kontakt	37	32	45	54	65	67
Minns ej	8	14	12	10	7	5
Ej svar	2	1	1	1	6	8
Summa	100 (571)	100 (574)	100 (458)	100 (538)	100 (545)	100 (268)

	Förvärvsarbete		Socialgrupp (endast för dem som har förvärvsarbete)		
	Har	Har ej	I	II	III
1920 - 60	7	6	6	7	7
1961 - 67	10	4	17	10	10
1968 - 69	8	6	4	8	9
1970 - 71	18	18	6	11	23
Aldrig haft kontakt	45	54	61	53	38
Minns ej	11	8	7	9	12
Ej svar	1	5	-	2	1
Summa	100 (1808)	100 (1146)	100 (86)	100 (682)	100 (1025)

Vad gäller olika åldersgrupper kan vi se ett samband mellan ålder och eventuell kontakt med förmedlingen. Bland de äldsta finns en markant mindre andel personer som haft kontakt jämfört med de yngre. De senare har också (självfallet) tagit de flesta kontakterna den senaste tiden.

De som har förvärvsarbete har oftare än de ej förvärvsarbetande någon gång haft kontakt med förmedlingen. Des-

sa kontakter är dock ofta av ett tidigt datum. Vi kan nämligen se, att både bland dem som förvärvsarbetar och dem som inte gör det f n har 18 % haft kontakt med förmedlingen under 1970-71.

De som har förvärvsarbete, har vi redan på detta stadium kunnat klassificera efter socialgrupp. Som grundval för socialgrupperingen har använts den yrkesförteckning som Statistiska Centralbyrån använde vid 1956 års valstatistik. I de fall där uppgivna yrkesbeteckningar ej kunde återfinnas i yrkesförteckningen, har vi försökt gruppera personen ifråga efter något liknande arbete. Till yrkesförteckningen hör en beskrivning av kategorierna (2-siffernivån). Ej upptagna yrken kan därför ofta föras till någon kategori med ledning av beskrivningen. Vi hade dock på detta stadium (till skillnad från de personliga intervjuerna) inte tillgång till data om skolutbildning, inkomst och anställningsförhållanden - data som man normalt använder som kompletterande information vid osäkra fall. Femton personer kunde ej klassificeras.

Man kan konstatera, att socialgrupp I i högre grad än övriga aldrig haft kontakt med förmedlingen (61 %). Differensen till socialgrupp II är dock inte stor (53 %). I socialgrupp III är det däremot endast 38 % som säger sig aldrig ha haft kontakt. Här har också hela 23 % haft kontakt med förmedlingen under 1970-71 mot 6 resp 11 % i socialgrupp I och II. (Siffrorna för socialgrupp I måste tolkas försiktigt, då de baserar sig på svar från endast 86 personer.)

4.3. Vill man förändra sin situation på arbetsmarknaden?

En av de centrala frågorna, när det gäller att få fram vilka personer som kan sägas utgöra arbetsförmedlingarnas latenta kunder, är om man vill förändra sin situation på arbetsmarknaden. Vi har vid definitionen av de latenta kunderna utgått från, att man måste vara intresserad av att förändra sin situation på arbetsmarknaden (och/eller för dem som förvärvsarbetar: kunna sägas vantrivas med sitt arbete). Personerna måste alltså själva uttrycka önskemål om en förändring (eller ge uttryck för vantrivsel) för att kunna sägas vara latenta kunder.

I kapitel 2 ovan diskuteras bl a orsaker till att vissa människor önskar förändra sin arbetsmarknadssituation, medan andra som befinner sig i samma situation inte önskar en förändring. Även om vi får betrakta individernas personliga bakgrund och deras faktiska situation på arbetsmarknaden som den kanske viktigaste orsaken till att en person önskar en förändring så kan andra faktorer spela in. "Möjlighet att förändra sin arbetsmarknadssituation" och "upplevelse av totalsituationen" är sådana faktorer (illustreras i fig 2.4 ovan).

Det svar som en person ger på en fråga om man vill förändra sin situation i något avseende kan också vara påverkat av normer om vad som är "socialt acceptabelt" i den grupp som man tillhör och/eller jämför sig med.

En hemmafru som av olika anledningar egentligen vill vara hemma och ej börja förvärvsarbeta kanske ändå svarar att hon vill börja förvärvsarbeta - påverkad av normer och värderingar som säger att man "bör" komma ut i arbetslivet och inte isolera sig i hemmet. Exemplet kan flerfaldigas.

För att belysa viljan till förändring ställdes följande fråga till dem som f n har förvärvsarbete:

"OM DET GICK ATT ORDNA, SKULLE NI VILJA FÖRÄNDRA ER NUVARANDE SITUATION PÅ ARBETSMARKNADEN PÅ NÅGOT SÄTT, T EX GENOM ATT BYTA YRKE, ARBETSPLATS, ARBETSUPPGIFTER, ARBETSTIDER ELLER PÅ ANNAT SÄTT FÖRÄNDRA ER SITUATION (med förändring menas att man är intresserad av en större förändring. Alltså ej att man i stort sett är nöjd med jobbet men kan tänka sig högre lön eller någon timme kortare arbetstid)?"

Till dem som ej har förvärvsarbete ställdes i stället frågan:

"OM DET GICK ATT ORDNA, SKULLE NI VILJA FÖRÄNDRA ER NUVARANDE SITUATION PÅ ARBETSMARKNADEN GENOM ATT BÖRJA FÖRVÄRVSARBETA?"

Anledningen till uppdelningen på två frågor kommer sig av att begreppet "vilja förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden" betyder olika saker för dem som har förvärvsarbete och dem som inte har det. För dem som har förvärvsarbete kan en önskan om förändring av sin arbetsmarknadssituation betyda flera saker - att man vill byta arbetsplats, arbetsuppgifter osv, medan för dem som inte har förvärvsarbete kan en förändring, som vi definierat den, inte betyda mer än en sak: att man vill börja förvärvsarbeta.

Tabell 4.3. För dem som har förvärvsarbete: Önskemål om förändring av sin nuvarande situation på arbetsmarknaden. Fördelning efter kön, ålder, civilstånd, socialgrupp, senaste kontakt med arbetsförmedlingen (%)

	Totalt		Kön		Civilstånd		
	Abs tal	%	Män	Kvinnor	Ogifta	Gifta	Förut gifta
Byta arb uppgifter	111	6	8	4	5	7	9
Byta arb tider	150	8	8	10	10	8	7
Byta yrke	270	15	16	13	19	14	10
Byta arb plats	72	4	4	4	7	3	4
Övrigt	13	1	1	1	0	1	2
Byta flera alt	119	7	7	5	9	6	4
Vill ej förändra	907	50	48	55	42	54	53
Vet ej	165	9	9	9	10	9	11
Summa	1 808	100	100 (1126)	100 (682)	100 (538)	100 (1160)	100 (110)

	Å l d e r					
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-70
Byta arb uppgifter	6	8	8	6	3	2
Byta arb tider	9	9	7	11	4	7
Byta yrke	20	17	15	14	10	2
Byta arb plats	7	3	5	4	4	-
Övrigt	0	1	0	1	1	5
Byta flera alt	10	8	6	5	4	-
Vill ej förändra	37	43	51	53	66	72
Vet ej	10	11	8	7	10	12
Summa	100 (308)	100 (414)	100 (345)	100 (413)	100 (285)	100 (43)

	Socialgrupp							
	Totalt			M ä n			Kvinnor	
	I	II	III	I	II	III	I+II	III
Byta arb uppgifter	4	6	6	3	9	7	3	5
Byta arb tider	6	9	8	6	8	8	10	9
Byta yrke	8	10	19	9	10	20	10	17
Byta arb plats	4	5	4	3	4	5	6	1
Övrigt	-	1	1	0	1	1	1	0
Byta flera alt	4	6	8	4	6	9	5	6
Vill ej förändra	73	56	45	75	56	40	57	53
Vet ej	2	8	10	1	7	11	8	10
Summa	100 (86)	100 (682)	100 (1025)	100 (71)	100 (358)	100 (690)	100 (339)	100 (335)

	Årtal senaste kontakt med af (Ej svar = 25)					
	1920-60	1961-67	1968-69	1970-71	Aldrig haft kontakt	Minns ej
Byta arb uppgifter	3	8	12	6	5	6
Byta arb tider	9	7	11	8	8	10
Byta yrke	13	15	15	26	10	17
Byta arb plats	6	7	3	5	3	4
Övrigt	1	-	2	1	1	1
Byta flera alt	5	5	7	13	5	6
Vill ej förändra	57	50	41	34	60	40
Vet ej	5	9	9	8	9	16
Summa	100 (129)	100 (184)	100 (152)	100 (320)	100 (806)	100 (192)

Av denna tabell kan vi se, att hälften av personerna i urvalet som förvärvsarbetar inte vill förändra sin situation på arbetsmarknaden, medan ca 40 % säger sig vilja ha en förändring av ett eller annat slag och 9 % svarar vet ej. Oftast vill man byta yrke och därnäst kommer önskan om att byta arbetstider, där det framför allt är missnöje med skiftgång, som kommer till uttryck.

De förvärvsarbetande männen vill i något större utsträckning (44 %) förändra sin situation jämfört med kvinnorna (38 %).

Någon fråga om civilstånd hade vi icke med vid enkäten. De uppgifter vi här har tillgång till är de som finns redovisade i det befolkningsregister urvalet drogs ifrån. Uppgifterna gäller det juridiska civilståndet. Ogifta men sammanboende blir alltså klassificerade som ogifta oavsett samboendeformen. Det är de ogifta som framförallt vill förändra sin situation på arbetsmarknaden - hälften av de förvärvsarbetande vill förändra sin situation. Denna siffra skall jämföras med 36 % för både de gifta och de förut gifta.

En jämförelse mellan de olika åldersgrupperna visar, att med ökande ålder minskar (de uttryckta) önskemålen om en förändring av den egna situationen på arbetsmarknaden. 52 % i den yngsta åldersgruppen vill förändra, medan endast 26 % i gruppen 55-64 år och 16 % i den äldsta gruppen (vars siffror dock baserar sig på endast 43 personer med därmed följande osäkerhet). Det förekommer alltså ett samband mellan ålder och uttryckt önskemål om förändring, åtminsone för gruppen förvärvsarbetande personer. Vad gäller de uttryckta önskemålen, så är det även här önskemål om att byta yrke, som är det som skiljer grupperna åt. De yngsta vill således byta yrke i högre grad (20 %) än de äldsta (10 resp 2 %). Vi kan även se, att de yngsta också är överrepresenterade bland dem som anger önskemål om byte av flera aspekter av sin situation jämfört med de äldre. En uppdelning av resultaten med avseende på kön resulterar inte i några skillnader mellan män och kvinnor vad gäller relationen ålder och önskemål.

Yngre människor anger alltså oftare än äldre att de vill förändra sin nuvarande sysselsättningssituation. Detta är ett resultat som vi också kunde konstatera i en av de utförda provundersökningarna[1] och som också får stöd av bl a en undersökning av LO-medlemmar.[2]

Flera tänkbara förklaringar kan ges. Under 30 års ålder är man i stor utsträckning "ändringsbar". Man har inte valt för gott, man vill pröva alternativ.För dem som har arbete "gäller" att man "bör" byta anställning ganska ofta i början av sin yrkesverksamhet. Det kan ofta vara

1 Thorslund (1971a), op.cit.

2 Nyrén, op.cit., sid 40.

en merit att ha erfarenheter från olika arbetsplatser. Det finns också i förhållandevis stor utsträckning i vårt samhälle alternativ för den yngre arbetskraften. För den som blivit äldre är det däremot avsevärt svårare att finna alternativa sysselsättningar. Arbetsgivarna anser i mycket stor utsträckning, att det är en sorts handikapp att vara gammal. Den äldre arbetskraften "vet" (och där har den också ganska rätt), att det inte finns några egentliga alternativ.

En bidragande orsak till att många äldre är "nöjda" med sin situation (nöjda i den meningen att de inte önskar förändra situationen), kan kanske vara, att de som inte var nöjda vid en viss tidpunkt i flera fall faktiskt lyckats med att förändra situationen till det bättre. De äldre har ju haft så mycket längre tid på sig för en förändring.

En annan anledning till att de flesta äldre förklarar sig ej vilja förändra situationen kan vara, att man har accepterat sin situation. Det kan tänkas, att vissa tidigare funderat över att göra något för att förändra den men att de av olika anledningar inte längre är intresserade av någon förändring. Orsakerna till detta kan vara flera. En kan vara att många äldre personer har resignerat och därmed inte längre önskar sig en förändring i sin situation på arbetsmarknaden.

Herzberg m fl (1957) kap 2, diskuterar ytterligare orsaker till skillnader i arbetstillfredsställelse och arbetsattityd mellan olika åldersgrupper. Vidare redovisar man resultaten från ett antal (amerikanska) studier över sambandet mellan ålder och arbetstillfredsställelse. Här visar det sig att man i många studier funnit ett U-format samband så att de allra yngsta och de äldre uppvisar bättre arbetstrivsel än personer i åldern 25-30 år. Någon liknande tendens kan inte utläsas i vårt material - vare sig vi (något tvivelaktigt) vill använda uttrycket önskemål om förändring som ett mått på arbetstrivsel eller vill använda ett mer direkt mått på arbetstrivsel som vi konstruerat. (Se avsnitt 4.4 nedan.)

När det gäller socialgrupp ser vi en markant skillnad mellan grupperna. I socialgrupp I säger sig endast 26 % vilja ha en förändring av sin arbetsmarknadssituation mot 46 % i socialgrupp III. Socialgrupp II intar en mellanställning med 37 %. Det är framför allt önskemålet om att byta yrke som även här skiljer grupperna åt. 19 % i socialgrupp III vill byta yrke mot 10 % i socialgrupp II och 8 % i socialgrupp I. Socialgrupp III är också överrepresenterad bland dem som svarat vet ej på frågan om man skulle vilja förändra sin situation.

Vid en jämförelse mellan män och kvinnor framkommer att det huvudsakligen är männen som svarar för skillna-

derna mellan socialgrupperna när det gäller önskemål om förändring. 25 % av männen i socialgrupp I säger sig vilja ha en förändring mot 38 % av männen i socialgrupp II och 50 % i socialgrupp III. För kvinnorna ligger motsvarande andelar mellan 35-37 %. (Socialgrupp I och II sammanslagna för kvinnorna, då socialgrupp I endast bestod av 15 kvinnor i vårt material).

Att det förekommer skillnader mellan socialgrupperna verkar vid första anblicken helt självklart. Eftersom socialgrupperingen huvudsakligen baserar sig på det yrke en person har och det sociala "anseendet" detta yrke svarar för, så bör ju de människor som upprätthåller arbeten med lågt anseende (vilket medför att arbetet bl a innebär en/flera av följande negativa faktorer: fysiskt ansträngande, litet inflytande över den egna arbetssituationen, låg betalning, ej krav på högre skolutbildning osv) också i högre grad än övriga önska sig en förändring. Detta resonemang bygger då på, att de personer som upprätthåller arbeten, som objektivt sett är sämre i ett eller annat avseende än de som klassas till högre socialgrupp, också subjektivt skall uppleva detta och därmed ställa sig positiva till en förändring.

Detta är dock inte helt givet. Enligt flera teorier[1] krävs det, att en individ har uppnått en viss nivå och tillfredsställt de mest elementära behoven, innan han eller hon kan börja tänka på en förändring eller ifrågasätta sin egen situation i andra avseenden. En person med t ex låg inkomst, stor försörjningsbörda och ett fysiskt krävande arbete har enligt dessa teorier kanske varken tid eller ork att ifrågasätta sin arbetsmarknadssituation. Individens funderingar kretsar kanske mest kring frågan om hur ekonomin skall gå ihop. Detta skulle då istället tala för att personer i högre socialgrupp skulle ha lättare att ge uttryck för önskemål om förändring manifesterat som ett svar på en fråga i ett enkätformulär. (Se vidare avsnitten 2.3 och 2.4 ovan.)

Detta sista resonemang får dock inget stöd av våra resultat. Den pressande situation som vissa människor skulle befinna sig i och som skulle hindra dem från att ifrågasätta sin arbetssituation kan nog inte gälla någon större del av svensk socialgrupp III.

Vad gäller den senaste kontakten med arbetsförmedlingen kan vi se intressanta (men svårtolkade) skillnader mellan olika kontaktgrupper. De som säger sig aldrig haft kontakt med förmedlingen eller haft kontakt tidigare än 1961, uttrycker i endast 31 resp 37 % önskemål om en förändring jämfört med 51 % bland dem som hade den senaste kontakten 1968-69 och 58 % bland dem som hade kontakt 1970-71. Den största andelen som vill ha en förändring till stånd finns bland dem som nyligen haft

---

1 Se framför allt Maslow, op.cit.

För en populär genomgång av vissa olika teorier i detta sammanhang se t ex Rubenowitz S: Personaladministration och arbetspsykologi, Uddevalla 1968, kap 10 eller Murray E: Motivation och emotion, Stockholm 1967.

kontakt med förmedlingen! Har den kontakt man haft med förmedlingen i de flesta fall inte lett till ett lyckat resultat så att man fått ett arbete man är nöjd med? Fick man ett arbete som man inte riktigt var nöjd med eller fick man ett arbete som man då var nöjd med men nu tröttnat på eller fick man kanske överhuvudtaget inget nytt arbete genom kontakten med förmedlingen? Den fortsatta analysen får försöka ge svar på dessa frågor.

En förklaring kan vara denna: Vi har sett, att bland arbetsförmedlingens kunder yngre personer och personer tillhörande socialgrupp III är överrepresenterade (tabell 4.2). Vi vet, att arbetsförmedlingens möjlighet att ge hjälp bl a i form av information om lediga arbeten är begränsad vad gäller mer kvalificerade arbeten. Man kan då tänka sig, att en sökande ur socialgrupp III, som vill förändra sin arbetssituation genom att byta till ett i något avseende "bättre" arbete istället blir anvisad ett annat arbete av liknande typ som det han/hon redan upprätthåller. Oavsett om vederbörande börjar på detta nya arbete eller ej, har inte situationen ändrats i den utsträckning man önskade. En önskan om förändring kvarstår. Vi måste också tänka på det konjunkturläge, som rådde 1971 och de närmast föregående åren. Med det begränsade utbud av lediga arbeten som funnits, är det stor risk för att en person som vill byta arbete inte når något resultat vid en kontakt med förmedlingen. Önskemålet kvarstår därför troligtvis.

4.4. Trivsel med arbetet

Ovan har antytts något om problemet med osäkerheten i skattningen av subjektiva utsagor och de objektiva faktorer som dessa grundar sig på. Detta med den egna subjektiva upplevelsen och dess samband med de objektiva faktorer som ligger bakom, är ett grundläggande problem vid frågeundersökningar. Den omfattande diskussion som skulle kunna föras kring detta problem har här endast antytts.

Intressant i detta sammanhang har varit att jämföra trivseln i arbetet mellan de grupper som vill förändra sin situation på arbetsmarknaden och dem som inte vill det. De svar en person ger på frågor om trivseln i arbetet påverkas förutom av den faktiska arbetssituationen och arbetsmiljön, personens möjlighet att kunna förändra situationen, hans (eller hennes) upplevelse av totalsituationen, anspråks- eller toleransnivå, också av normer som anger hur man skall svara eller tycka i en viss situation - faktorer vi diskuterat i kapitel 2 ovan. Genom att försöka undvika att göra frågorna alltför allmänt hållna och istället låta frågorna behandla olika delaspekter rörande det aktuella arbetet, tror vi att man får en bättre bild av hur intervjupersonerna själva trivs med sina arbeten än om man försöker ställa någon (el. några) mer sammanfattande trivselfråga/frågor.

Vi tog i avsnitt 2.3 upp Herzbergs teori (Herzberg 1959) som skiljer mellan

a) en grupp faktorer som är av betydelse för att förhindra uppkomsten av missanpassning men samtidigt är utan betydelse för utvecklandet av positiva attityder till arbetet och

b) en annan grupp av faktorer som positivt påverkar känslan av anpassning och tillfredsställelse vunnen genom arbetet.

Naturligtvis skulle det idealiska tillståndet på arbetsmarknaden vara att alla människor upplever "hög tillfredsställelse" med arbeten och arbetsuppgifter. Detta måste vara ett mål att sträva efter, men som med något nuvarande samhällssystem knappast kommer att kunna uppnås ens i en avlägsen framtid. Som ett delmål framstår istället önskemålet att inga personer skall behöva vantrivas med sitt arbete. Det måste då vara ett steg i rätt riktning, att man åtminstone inte känner sig missanpassad.

De frågor som vi använt oss av utgår till största delen från de faktorer som enligt Herzberg är av betydelse för att förhindra uppkomsten av missanpassning. Till de personer som har förvärvsarbete ställde vi frågor rörande vissa av dessa faktorer. Frågorna rörde åsikter om

- arbetsuppgifterna (om man anser arbetet alltför fysiskt påfrestande, alltför jäktigt, omväxlande eller enformigt)
- arbetskamraterna
- arbetsplatslokalerna
- arbetstiderna
- lönen
- möjligheterna att påverka arbetsförhållandena och arbetsuppläggningen.

Sammanlagt ställdes åtta frågor rörande åsikter om olika aspekter på arbetet. Svarsalternativen var fasta och hade poängsatts på varje fråga från 1 - 5, där 5 poäng stod för det mest positiva alternativet (egentligen det minst negativa alternativet) och 1 poäng för det mest negativa alternativet.

Det bör föreligga korrelation mellan svaren på frågorna om de olika arbetsaspekterna, såsom de manifesteras i form av en genomsnittlig poängsumma för varje individ och svaret på frågan om man vill förändra sin situation på arbetsmarknaden. Personer som anger att de vill förändra sin situation på eller eller flera sätt bör få lägre poängtal, dvs uppvisa samre trivsel med arbete än de som anger att de inte önskar någon förändring.

Tabell 4.4. Trivsel i arbetet för grupper med önskemål om förändring av sin arbetsmarknadssituation

	Genomsnittlig trivselpoäng
Byta arbetsuppgifter	26,6
Byta arbetstider	26,3
Byta yrke	25,6
Byta arbetsplats	25,5
Övrigt	26,5
Byta flera alternativ	23,5
Vill ej förändra	31,0
Vet ej	27,8
Totalt	28,5 (1.808)

Vi ser, att de som säger sig inte vilja förändra sin situation har högre trivselpoäng - tyder på bättre trivsel i arbetet än de som vill få en förändring till stånd. Lägst poäng har de som uppgett, att de vill förändra flera punkter av sin situation.

För att mäta sambandet mellan trivsel och förändringsvilja bildar vi en variabel över uttryckt önskan att förändra:

1 = Vill byta flera alternativ
2 = Vill byta ett alternativ
3 = Vet ej
4 = Vill ej förändra

Denna variabel kan vi betrakta som åtminstone en ordinalskala och kanske (med lite god vilja) som en intervallskala. Om vi dessutom antar att trivselpoängen bildar en intervallskala kan produktmomentkorrelationen räknas ut; r = 0,50, dvs 25 % av förändringsvariabelns varians kan härledas ur trivselns variation. Ett relativt högt värde. Nöjer vi oss med antagandet om ordinalskalor kan vi använda gamma som sambandsmått; gamma = 0,51 vilket också är att betrakta som ett högt värde.

Resultaten förändras inte nämnvärt om vi något förändrar skalan över uttryckt förändringsvilja på följande sätt:

2 = vill byta ett eller flera alternativ
3 = Vet ej
4 = Vill ej förändra

r blir nu 0,49 och gamma stiger t o m något - gamma = 0,53.

Dessa resultat talar för att denna (för vår undersökning så viktiga) fråga om önskemål om förändring fungerat så som vi tänkt oss, dvs att de som vantrivs i sina jobb också svarat jakande på frågan som rör deras inställning till att förändra situationen. Frågan om önskemål om förändring kan åtminstone i detta avseende sägas vara valid.

I en av provundersökningarna fick vi ett liknande resultat; de som inte önskade någon förändring sade sig i genomsnitt trivas bättre än de som svarade att de ville få en förändring till stånd. Trivseln mättes då med en allmänt hållen fråga: "Hur trivs Ni på det hela taget med Ert nuvarande arbete? Trivs Ni mycket bra, ganska bra, ..., mycket dåligt?" En förklaring vi kunde ge till det resultatet var, att de människor som egentligen inte trivs med sin situation men som inte har några alternativ har en tendens att säga att de trivs; för att orka stå ut med situationen måste man intala sig själv att man trivs eller att "egentligen har man det ganska bra. Det finns de som har det sämre". (Detta kan då med Dahlströms (1966) terminologi kallas för "passiv anpassning".)

Den förklaringen duger troligen inte här. Vi har ju nu frågat på delaspekter rörande jobbet. Även om man har intalat sig själv, att man trivs så kan man nog uttala sig negativt om flera aspekter på jobbet. Man är missnöjd med vissa faktorer. Blir det för många sådana negativa faktorer vantrivs man.

4.5. Vill man förändra sin situation på arbetsmarknaden (för dem som ej är i förvärvsarbete)?

Tabell 4.5. Ej förvärvsarbetande: Önskan om att börja arbeta. Fördelning efter kön, ålder, civilstånd, senaste kontakt med arbetsförmedlingen, ev tidigare arbeten (%).

	Totalt		Kön		Civilstånd					
	Abs.tal	%	Män	Kvinnor	Män			Kvinnor		
					Ogifta	Gifta	Förut gifta	Ogifta	Gifta	Förut gifta
Vill börja arbeta	317	28	28	28	36	20	(13)	25	32	12
Vill ej börja arbeta	687	60	62	59	52	71	(80)	55	57	80
Vet ej	142	12	11	13	13	9	(7)	20	12	8
Summa	1146	100	100 (334)	100 (812)	100 (165)	100 (139)	100 (30)	100 (193)	100 (521)	100 (98)

	Ålder					
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-70
Vill börja arbeta	30	46	50	36	18	7
Vill ej börja arbeta	51	36	39	52	72	88
Vet ej	19	18	11	12	10	5
Summa	100 (263)	100 (160)	100 (113)	100 (125)	100 (260)	100 (225)

	Årtal senaste kontakt med af (Ej svar = 58)				
	1920-60	1961-69	1970-71	Aldrig haft kontakt	Minns ej
Vill börja arbeta	24	25	61	20	21
Vill ej börja arbeta	61	62	29	68	58
Vet ej	15	13	11	12	21
Summa	100 (66)	100 (111)	100 (207)	100 (614)	100 (90)

	Slutade förvärvsarbeta år (Ej svar = 40)							Aldrig haft förvärvsarbete
	1917-49	1950-59	1960-64	1965-67	1968-69	1970	1971	
Vill börja arbeta	18	28	29	28	28	37	48	17
Vill ej börja arbeta	75	60	60	65	57	48	44	67
Vet ej	7	12	11	7	16	15	8	17
Summa	100 (117)	100 (101)	100 (105)	100 (111)	100 (138)	100 (108)	100 (156)	100 (270)

Först ser vi, att 60 % av dem som inte har förvärvsarbete säger sig inte heller vilja ha ett arbete, medan 28 % vill börja arbeta och 12 % inte vet. Andelen som önskar en förändring är alltså mindre här än bland dem som är i arbete, där ca 40 % säger sig vilja ha en förändring av ett eller annat slag. Det är naturligtvis ett större steg att gå från icke-förvärvsarbete till förvärvsarbete än att gå ifrån ett arbete till ett annat.

Någon direkt skillnad i önskemål mellan män och kvinnor framkommer inte. Vi kan dock hålla i minnet, att kvinnorna är klart överrepresenterade i denna grupp (som inte har förvärvsarbete).

Betraktar vi civilståndet, kan vi notera att gruppen förut gifta avviker från de övriga. Detta gäller både för män och kvinnor. Endast 12 % av de förut gifta kvinnorna vill börja förvärvsarbeta och endast 13 % av de förut gifta männen. (Siffrorna för de förut gifta männen baseras endast på 30 personer - därav parenteserna runt procenttalen.) Detta hänger troligen ihop med att de förut gifta är genomsnittligt sett äldre än övriga civilståndsgrupper.

En jämförelse mellan könen ger vid handen att bland männen är det de ogifta som i störst utsträckning vill börja förvärvsarbeta medan det för kvinnorna är de gifta som oftast vill börja.

En jämförelse mellan åldersgrupper visar, att gruppen 35-44 år är den som i störst utsträckning (50 %) önskar börja förvärvsarbeta, därnäst följd av gruppen 25-34 år (46 %). Här skiljer sig alltså resultaten från dem som vi fick för de personer som f n har förvärvsarbete. Där var de yngsta mest villiga till förändring och sedan sjönk andelen kontinuerligt med stigande ålder. Den yngsta gruppen vill här i 30 % av fallen börja arbeta. Denna siffra beror säkerligen på en ganska hög andel studerande. Gruppen 45-54 år vill i 35 % av fallen börja arbeta. Sedan sjunker andelen med stigande ålder. Det tidigare funna sambandet att yngre människor är mer benägna att ifrågasätta sin sysselsättningssituation än äldre gäller dock inte för gruppen ej förvärvsarbetande.

Intressant är att andelen "vet ej"-svar sjunker med stigande ålder. Någon motsvarande tendens förekom inte beträffande de förvärvsarbetandes önskemål om förändring.

En jämförelse mellan män och kvinnor med avseende på ålder och uttalad önskan om att börja förvärvsarbeta resulterar inte i några större skillnader mellan könen. Dock kan nämnas att den största andelen "vet ej"-svar förekom bland kvinnor i åldrarna 16-34 år.

När det gäller den senaste kontakten med förmedlingen får vi ett likartat resultat som för gruppen som har förvärvsarbete. De som nyligen haft kontakt med arbetsförmedlingen är de som oftast vill förändra sin situation, dvs i det här fallet börja förvärvsarbeta. 72 % av dem som haft kontakt 1970-71 vill också börja förvärvsarbeta eller är osäkra. Flera tolkningar kan göras.

En förklaring kan vara, att arbetsförmedlingen bl a på grund av det kärva konjunkturläget inte haft något arbetstillfälle som passat den sökande. Önskemålet att börja arbeta kvarstår alltså efter kontakten. Den sökande kanske varit "negativt belastad" ur arbetsmarknadssynpunkt. Detta kan betyda, att man varit hemma (och alltså utanför arbetslivet) ett antal år, att man blivit friställd osv. Att bli friställd innebär ju oftast, att man arbetat vid ett företag som läggs ner och som verkat inom en vikande bransch. Vidare är troligen den personal som är kvar till den definitiva nedläggningen ofta äldre och ensidigt yrkesinriktad. Den på arbetsmarknaden attraktiva arbetskraften får kanske redan vid tidpunkten för varsel erbjudanden om andra arbeten eller söker sig ut på arbetsmarknaden. Den personal som selektivt blir kvar kan det alltså vara svårt att få placerad på arbetsmarknaden.

Vad gäller frågan när man senast hade arbete kan vi se att de som slutat förvärvsarbeta under 1971 i avsevärt högre utsträckning (48 %) vill börja förvärvsarbeta jämfört med de som slutade arbeta 1967 och tidigare (28-29 %). De som slutade 1970 intar en mellanställning (37 %). Har man aldrig haft stadigvarande förvärvsarbete eller om man slutade tidigare än 1950 anger man endast i liten utsträckning (17-18 %) att man vill börja förvärvsarbeta. Hälften av dem som slutade arbeta under året vill alltså börja igen. En stor del av dessa är troligen personer som ofrivilligt slutat arbeta, t ex på grund av friställning.

4.6. Vilka är arbetsförmedlingarnas "latenta" kunder?

I ett tidigare avsnitt (avsnitt 4.4. ovan) framkom det ett samband mellan önskemål om förändring och trivsel i arbetet, mätt med ett fråge-index så att de som vill förändra sin arbetssituation uppvisar sämre trivsel än de som ej vill förändra den. Man kan dock av olika anledningar tänka sig, att det finns människor som svarar förhållandevis negativt på frågorna som rör arbetet men som ändå inte anger att de önskar någon förändring. Orsaken kan t ex vara, att man trots dålig trivsel (= vantrivsel) inte tror, att det finns någon möjlighet till en acceptabel förändring. Det måste ju anses synnerligen angeläget att studera även dessa personer, eftersom en orsak till deras bristande tro på sina möjligheter kan vara bristande information om möjligheterna på arbetsmarknaden. Eftersom arbetsförmedlingens huvuduppgift skall vara att förmedla information

om olika möjligheter på arbetsmarknaden, måste ju dessa personer åtminstone i detta avseende anses vara latenta kunder till arbetsförmedlingen.

En annan förklaring till att vissa personer svarar negativt på trivselfrågorna men ändå inte önskar en förändring kan vara att man har en benägenhet att nedvärdera olika aspekter av sin situation. Olika normsystem i de sociala grupper en individ tillhör eller strävar att tillhöra kan påverka dennes svar på t ex frågor rörande trivseln i arbetet (se vår diskussion i avsnitt 2.4 ovan). Trots att man inte har några önskemål om en förändring så kan "det höra till" att man skall uttala sig kritiskt om sin arbetssituation.

Trivsel-indexet kan variera mellan 8 och 40 poäng, där högre tal betyder bättre trivsel (eg mindre vantrivsel). Vid en av provundersökningarna visade sig gränsen för den undre kvartilen gå mellan 23 och 24 poäng. 24 poäng får en person, som genomgående svarar vet ej på de åtta trivselfrågorna. Vi bestämde oss för att använda denna gräns, dvs låta personer med ett poängtal lägre än 24 poäng ingå i urvalet för de personliga intervjuerna, oavsett vad man svarat på frågan om man önskade sig en förändring. (I fortsättningen säger vi, att en person med en poängsumma lägre än 24 poäng "vantrivs med sitt arbete".)

Inom parentes tillförde detta "extra-kriterium" inte så många ytterligare personer till urvalet. 19 % av de förvärvsarbetande (dvs 347 personer av 1.808) hade en trivselpoäng lägre än 24 poäng. Av dessa 347 skulle alla utom 50, dvs 86 %, ändå kommit med i urvalet p g a uttryckt önskemål om förändring.

Enligt resonemanget ovan är det alltså två kriterier som avgör om en person skall kunna sägas vara "latent" kund till arbetsförmedlingen.

Personen ifråga 1) önskar förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden och/eller vantrivs med sitt arbete,

2) har ingen kontakt med arbetsförmedlingen.

Kriterium 1 har diskuterats i detta avsnitt och i avsnitt 4.4.

Det andra kriteriet som måste vara uppfyllt för att vi skall kunna klassa en person som latent kund till förmedlingen är, att han/hon inte haft kontakt med arbetsförmedlingen för att försöka förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden, dvs den situation man sagt sig vilja förändra och/eller vantrivs med.

Enligt detta tankesätt kan man alltså mycket väl ha haft kontakt med förmedlingen på senare tid, dock inte i den nuvarande situationen.

Detta medför ett problem - nämligen om "nuvarande" situation är ganska "ny". Då har respondenten kanske inte hunnit vända sig till arbetsförmedlingen. Detta måste vi ta hänsyn till, även om vi kan hävda att personer som vill förändra sin nuvarande situation men som av olika anledningar inte haft kontakt med förmedlingen - där tidsbrist kan vara en anledning - vid en viss tidpunkt är latenta kunder till förmedlingen. Detta åtminstone om vi med latenta kunder bl a skall avse personer som "ligger närmare" en kontakt med arbetsförmedlingen än andra personer.

De uppgifter som ligger till grund för kriterium 2 baserar sig på följande fråga:

"HAR NI GJORT NÅGOT FÖR ATT FÖRSÖKA FÖRÄNDRA ER NUVARANDE SITUATION PÅ ARBETSMARKNADEN, T EX GENOM ATT SKAFFA ER YTTERLIGARE UTBILDNING, FÖLJA MED I PRESSENS PLATSANNONSER, BESÖKA ARBETSFÖRMEDLING, FRÅGA HOS FÖRETAG, BEKANTA EL DYL?"

Med hjälp av kriterierna 1 och 2 kan vi särskilja olika kategorier som är intressanta att studera.

Kategori IA — De som säger sig vilja förändra sin situation och/eller vantrivs med sitt arbete, men som inte gjort något för att få en förändring till stånd eller som bara passivt försökt. Med "passivt" menar vi "talat med vänner och bekanta, följt med i pressens platsannonser utan att ha besvarat någon annons" m m.

Kategori IB — De som säger sig vilja förändra sin situation och/eller vantrivs med sitt förvärvsarbete och som också aktivt gjort något för att få en förändring till stånd, dock utan att ha haft någon kontakt med arbetsförmedlingen. Med "aktivt" menar vi "följt med i pressen och besvarat någon annons, talat med arbetsgivare, går på utbildning" m m.

Kategori IC — De som säger sig vilja förändra sin situation och/eller vantrivs med sitt förvärvsarbete och som varit i kontakt med arbetsförmedling, antingen enbart eller i kombination med andra åtgärder - "aktiva" eller "passiva".

Kategori IIA — De som säger sig inte vilja förändra sin sysselsättningssituation och inte heller kan sägas vantrivas med sitt arbete och som inte gjort/gör någonting för att få en förändring av den nuvarande situationen.

Kategori IIB De som säger sig inte vilja förändra sin situation och inte heller kan sägas vantrivas med sitt förvärvsarbete men som ändå gjort något för att försöka förändra sin situation, dock utan att ha haft någon kontakt med arbetsförmedlingen. Att man inte direkt säger sig vara intresserad av en förändring men ändå "följer med", t ex genom att läsa platsannonser, kan kanske tyda på att man i en framtid önskar förändra sin nuvarande arbetsmarknadssituation.

Kategori IIC De som säger sig inte vilja förändra sin situation och inte heller kan sägas vantrivas med sitt förvärvsarbete, men som ändå har varit i kontakt med arbetsförmedlingen, antingen enbart eller i kombination med andra åtgärder - "aktiva" eller "passiva". Här hamnar de som inte vill förändra sin egen situation men som haft kontakt med förmedlingen för annan persons räkning och de som haft kontakt i egenskap av arbetsgivare. Vidare personer som i likhet med kategori IIB "följer med", i detta fall genom en kontakt med förmedlingen. Dessutom kan vi inte räkna med att vårt mätinstrument har fullständig reliabilitet. Inslag av irreliabilitet kan förekomma (liksom för övriga kategorier).

Kategorierna I (A-C) är alltså de som vill förändra sin situation (och/eller vantrivs med sitt arbete), medan kategorierna II (A-C) inte önskar någon förändring och inte heller kan sägas vantrivas med sitt förvärvsarbete.

De som uppfyller kriterierna för att kallas latenta kunder till arbetsförmedlingen är alltså kategori IA och IB. Här vill man förändra sin situation (och/eller vantrivs med arbetet) men har inte haft kontakt med arbetsförmedlingen.

Totalt är det 2.954 personer som svarat på våra frågor. Dessa fördelar sig på de sex kategorierna enligt nedanstående tabell.

Tabell 4.6. Fördelning på delkategorier – dels totalt och dels för kön, ålder, civilstånd och förvärvsarbete (%).

	Totalt		Kön		Civilstånd		
	Abs tal	%	Män	Kvinnor	Ogifta	Gifta	Förut gifta
IA	875	30	32	28	29	31	23
IB	288	10	12	8	14	8	6
IC	246	8	9	8	13	7	6
IIA	1.332	45	40	50	32	50	61
IIB	180	6	7	5	11	4	4
IIC	33	1	1	1	2	1	0
Summa	2.954	100	100 (1.460)	100 (1.494)	100 (896)	100 (1.820)	100 (238)

	Ålder						Förvärvsarb	
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-70	Har	Har ej
IA	26	37	33	35	26	12	35	21
IB	17	13	11	8	4	1	10	9
IC	15	10	10	6	4	3	7	10
IIA	25	32	42	45	64	83	42	51
IIB	15	7	4	5	1	0	5	8
IIC	2	1	0	1	1	1	1	1
Summa	100 (571)	100 (574)	100 (458)	100 (538)	100 (545)	100 (268)	100 (1.808)	100 (1.146)

Vi ser, att totalt uppfyller knappt hälften av våra urvalspersoner det första kriteriet (att vilja förändra och/eller vantrivs = kategori IA-C). Av dessa ca 1.400 personer är det endast en knapp femtedel (17 %) som också varit i kontakt med arbetsförmedlingen (= IC). Totalt är det 39 % som uppfyller våra kriterier och i fortsättningen kallas för arbetsförmedlingens latenta kunder. Av dem som inte önskar någon förändring och inte heller kan sägas vantrivas med sitt förvärvsarbete, är det endast en liten del (7 %) som noterats för någon vidtagen åtgärd.

Jämförs män och kvinnor framkommer den tidigare redovisade skillnaden, att männen något oftare än kvinnorna önskar sig en förändring av sin arbetsmarknadssituation.

När det gäller civilståndet kan vi se, att de ogifta är överrepresenterade bland de latenta kunderna och att de förut gifta är underrepresenterade. Detta hänger framförallt samman med att önskemålen om förändring är vanligare bland de ogifta.

En jämförelse mellan de olika åldersgrupperna visar, att åldersgruppen 25-34 är den som i störst utsträckning (50 %) kunnat klassas om latenta kunder till arbetsförmedlingen. Bland gruppen 16-24 år och 35-54, kan drygt 40 % sägas vara latenta kunder, medan endast 30 % i

gruppen 55-64 år och 13 % av de mellan 65-70 år har kunnat klassats som latenta kunder.

Tolkningar av dessa resultat är naturligtvis svåra att göra, eftersom vi här rör oss med mångdimensionella begrepp. Att t ex åldersgruppen 25-34 år något oftare klassats som latenta kunder jämfört med gruppen 16-24 år beror inte så mycket på att de något äldre oftare vill förändra situationen som på att de yngsta oftare haft kontakt med förmedlingen och alltså istället är "faktiska" kunder till förmedlingen. Att de äldsta grupperna är underrepresenterade bland de latenta kunderna beror dock på att man i så liten utsträckning önskat sig en förändring.

Bland dem som inte vill förändra sin sysselsättningssituation (kategorierna IIA-C) ser vi, att de yngre oftare än de äldre ändå vidtagit någon åtgärd. Femton procent av de yngsta vill inte ha någon förändring men har ändå "gjort något", dock utan att ha haft kontakt med arbetsförmedlingen, jämfört med t ex 4-5 % av de mellan 35-54 år och 1 % av de äldsta. Kan detta tyda på att de yngre har närmare till tanken på en förändring utan att för den skull "på riktigt" önska sig en förändring? Detta gör kanske, att man i alla fall hör sig för och tar reda på alternativ till den nuvarande situationen.

Slutligen kan vi se, att de som har förvärvsarbete oftare kunnat klassats som latenta kunder än de som ej har förvärvsarbete. Detta hänger då ihop med att de som är i förvärvsarbete i högre grad än de icke förvärvsarbetande önskar sig en förändring. Intressant är, att 9 % av de ej förvärvsarbetande svarat att de ej vill börja förvärvsarbeta men ändå vidtagit någon konkret åtgärd för att ändra den "nuvarande situationen på arbetsmarknaden". Skulle detta betyda, att man funderar på att börja arbeta, men inte ännu "vågar" manifestera denna önskan som svar på en fråga. En stor andel av den ej förvärvsarbetande befolkningen funderar troligen någon gång på att börja arbeta "om det gick att ordna".

KAPITEL 5. ÖVERSIKTLIG BESKRIVNING AV DELGRUPPERNA

5.1. Uppdelning på delgrupper - intervjudata

I detta och följande avsnitt redovisas resultat från de personliga intervjuerna. Materialet är här uppdelat på följande delgrupper:

1. DEN LATENTA GRUPPEN - de som vill förändra sin situation (och/eller vantrivs med sitt arbete) men inte har haft kontakt med arbetsförmedlingen (= kategori IA och IB i avsnitt 4.6 ovan).

2. De som vill förändra sin situation (och/eller vantrivs med sitt arbete) och som haft kontakt med förmedlingen. Dessa skulle kanske från förmedlingens synpunkt kunna kallas den rationella gruppen; man har önskemål om att förändra sin situation på arbetsmarknaden och tar också kontakt med det offentliga organ som är till för att bl a försöka tillfredsställa sådana önskemål.

   Vi har dock valt att helt enkelt kalla denna grupp KONTAKTGRUPPEN (= kategori IC ovan).

3. KONTROLLGRUPPEN - ett tvärsnittsurval av befolkningen i Gävleborgs län.

Vi skall här försöka jämföra delgrupperna med avseende på olika bakgrundsfaktorer. Här vill vi inkludera förutom "vanliga" bakgrundsvariabler som kön, ålder, civilstånd och utbildning, även intervjupersonernas inställning till arbetet, hinder för att börja arbeta osv. Vidare skall vi studera i vilken omfattning man inom den latenta gruppen överhuvudtaget gjort något för att få en förändring av sin situation på arbetsmarknaden till stånd.

5.2. Bakgrundsdata

Vi inleder med att jämföra grupperna med avseende på sysselsättning.

Tabell 5.1. Nuvarande sysselsättning (%)

Har arbete	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Arbetar	68	57	47
Arbetar ej	4	5	2
Har ej arbete			
Arbetslösa	2	4	17
Sköter hemmet, studerar, pensionerade osv	26	34	35
	100 (596)	100 (276)	100 (127)

Totalt ser vi, att 72 % i den latenta gruppen har förvärvsarbete. Där är då inräknat 4 % som har arbete men f n inte arbetar. 2 % uppger sig själva som arbetslösa.

Jämför vi med de övriga delgrupperna ser vi, att andelen som har förvärvsarbete där är mindre; 62 % i kontrollgruppen och 49 % i kontaktgruppen.

Kontaktgruppen är den som har största andelen arbetslösa,[1] hela 17 % jämfört med kontrollgruppens 4 % och den latenta gruppens 2 %. Detta resultat har att göra med hur delgrupperna definierats. Den grupp som vi kallar för kontaktgruppen vill alltså förändra och har haft kontakt med förmedlingen för att få en förändring till stånd. Detta betyder ju, att de flesta arbetslösa personer som har kommit med i vårt första urval - de som fick besvara enkäten - bör komma i denna grupp. Vi har då antagit att de som f n är arbetslösa till största delen haft kontakt med arbetsförmedlingen. Istället bör det i den latenta gruppen (vill förändra och har ej haft kontakt med förmedlingen) endast finnas en försvinnande liten andel av dem som uppger sig vara arbetslösa.

---

1 Som arbetslösa räknades alla de som själva angav sig som "arbetslösa" vid frågan "Vad är Er huvudsakliga sysselsättning för närvarande?" Betr alternativa definitioner av begreppet "arbetslös" och en diskussion av arbetslöshetsbegreppet hänvisas till kap 7 nedan.

Kontrollgruppens 4 % arbetslösa kan jämföras med den siffra över arbetslösa som framkom vid Statistiska Centralbyråns arbetskraftsundersökning (AKU) i oktober 1971. Här fick man fram, att 1,7 % av befolkningen i Gävleborgs län mellan 16 och 74 år var arbetslös (våra åldersgränser är 16-70 år).[1] För att räknas som arbetslös, måste man vara arbetssökande eller tillfälligt permitterad utan lön. Denna "hårdare" definition av arbetslöshet är troligen en anledning till att vi har fått högre andel arbetslösa i kontrollgruppen än vad AKU kan redovisa.

Det arbetslöshetstal som oftare används av arbetsmarknadens parter är relationen arbetslösa i förhållande till arbetskraften. Till arbetskraften räknas de personer som har arbete (dvs de som f n arbetar och de som har arbete men tillfälligtvis inte arbetar) och de arbetslösa. Siffran enligt AKU i oktober i Gävleborgs län var 2,6 dvs 2,6 % av arbetskraften var arbetslös. Motsvarande siffror för vår undersökning har räknats fram. Kontrollgruppens siffra är 6 %, den latenta gruppens 3 % och kontaktgruppens så hög som 23 %.

Olikheter i definitionen av begreppet arbetslöshet torde vara den största anledningen till skillnaden mellan AKU:s och kontrollgruppens siffror. Att kontaktgruppen har så stor andel arbetslösa och den latenta gruppen så låg hör samman med kriterierna för uppdelning på de olika grupperna.

Det kan vara intressant att jämföra AKU:s resultat för Gävleborgs län med resultat från övriga Sverige. Lägsta arbetslösheten i oktober hade Hallands län med 1,1 % arbetslösa av arbetskraften, medan de högsta talen uppmättes i Norrbottens län med 5,8 % och på Gotland med 8,0 %. Stockholm hade 2,7 % arbetslösa och för hela riket blev siffran 2,9. Gävleborgs läns 2,6 % arbetslöshet ligger alltså ganska nära medeltalet för riket.

---

1 SCB. Statistiska tabeller 1971:25.

Tabell 5.2. Fördelning på kön och ålder. Uppdelning efter förvärvsarbete/ej förvärvsarbete. (%)

	Latenta gruppen			Kontrollgruppen			Kontaktgruppen		
Kön	Tot.	Arbetar	Arb ej	Tot.	Arbetar	Arb ej	Tot.	Arbetar	Arb ej
Män	54	69	22	47	61	30	48	53	43
Kvinnor	46	31	78	53	39	70	52	47	57
	100 (596)	100 (406)	100 (190)	100 (276)	100 (156)	100 (120)	100 (127	100 (60)	100 (67)
Ålder									
16-24	19	19	21	18	17	18	35	27	42
25-34	25	26	22	19	20	18	19	18	19
35-44	19	20	17	15	17	12	18	22	15
45-54	20	22	16	21	28	11	13	20	8
55-64	14	12	20	17	17	18	10	12	9
65-70	3	2	5	11	1	23	5	2	8
	100 (596)	100 (406)	100 (190)	100 (276)	100 (156)	100 (120)	100 (127)	100 (60)	100 (67)

Andelen män är totalt sett större i den latenta gruppen än i kontrollgruppen. Den latenta gruppen innehåller dock endast några få ej förvärvsarbetande män. De män som finns i den latenta gruppen är alltså förvärvsarbetande, dvs deras önskemål går ut på att byta arbete i något avseende. Däremot finns det endast en liten andel män som vill börja förvärvsarbeta och som inte haft kontakt med arbetsförmedlingen.

En jämförelse mellan grupperna med avseende på ålder visar, att de yngre (16-34 år) är överrepresenterade (44 %) i den latenta gruppen, och framför allt i kontaktgruppen (54 %), jämfört med kontrollgruppen (37 %). Det är framför allt yngre människor som vill förändra sin situation på arbetsmarknaden. I stället är andelen äldre människor i den latenta gruppen och i kontaktgruppen liten.

Personerna i kontaktgruppen har den genomsnittligt lägsta åldern. Detta gäller för såväl förvärvsarbetande som ej förvärvsarbetande. Vi kan dock se att inom kontaktgruppen har de ej förvärvsarbetande den lägsta medelåldern. Inom den latenta gruppen skiljer sig de förvärvsarbetande från de ej förvärvsarbetande genom att de som arbetar är något överrepresenterade bland åldrarna 25-54 år. De ej förvärvsarbetande är istället överrepresenterade bland de äldsta - 55-70 år.

Tabell 5.3. Civilstånd och antal egna barn under 16 år (%)

Civilstånd	Latenta gruppen	Kontrollgruppen	Kontaktgruppen
Gift (el sammanboende	74	65	54
Ogift	21	22	40
Förut gift	5	13	6
	100 (596)	100 (276)	100 (127)

Antal egna barn under 16 år ingående i hushållet (med egna barn menas även adoptiv- och fosterbarn)

0	53	63	59
1	20	16	21
2	20	13	13
3-6	7	7	6
Ej svar	1	1	2
	100 (596)	100 (276)	100 (127)

Andelen gifta är markant större i den latenta gruppen (74 %) jämfört med kontrollgruppen (65 %) och framför allt jämfört med kontaktgruppen (54 %). De ogifta som vill förändra sin situation tar i relativt stor utsträckning kontakt med arbetsförmedlingen. Detta hör delvis samman med åldersfördelningen bland gifta och ogifta. De ogifta är yngre och de yngre visar större aktivitet när det gäller att förändra den egna arbetssituationen. En jämförelse mellan delgrupperna med åldersvariabeln konstanthållen visar också att skillnaderna mellan grupperna blir något mindre än tabell 5.3 ovan. Inom grupperna finns inga nämnvärda skillnader mellan de förvärvsarbetande och de ej förvärvsarbetande.

Ser vi till antalet egna barn under 16 år, kan vi konstatera att den latenta gruppen oftare har barn än kontrollgruppen. Man har också något fler barn. Kontaktgruppen intar en mellanställning. Inte heller här har vi kunnat konstatera några större skillnader mellan de som har arbete och de som inte har det.

Det verkar enligt dessa resultat som om den latenta gruppen har en mer "uppbunden" situation - man är oftare gift och har oftare minderåriga barn än övriga grupper. Dessa "rörlighetshinder" är centrala vid studier av geografisk rörlighet. Framför allt civilståndet verkar ha samband med såväl flyttningsvilja som om man faktiskt flyttat - de ogifta säger sig vara villiga att flytta och har också flyttat i större utsträckning än övriga. Se avsnitt 2.2. ovan.

Ett annat intressant resultat i detta sammanhang rör bostadsförhållandena. Den latenta gruppen och kontrollgruppen har ungefär samma siffror vad gäller andelen som bor i villa (omkring 50 %), medan däremot kontaktgruppen avviker (42 % som bor i villa). Skillnaden mellan den latenta gruppen och kontrollgruppen å ena sidan och kontaktgruppen å andra är dock större vad gäller svaren på frågan om man äger sin bostad (villa/lägenhet), har förstahandskontrakt eller någon annan form av kontrakt. 69 % av personerna ingående i kontrollgruppen och den latenta gruppen har antingen förstahandskontrakt eller äger sin bostad mot 53 % i kontaktgruppen. Kontaktgruppen är alltså mer obunden i sin familje- och bostadssituation än kontrollgruppen och framför allt den latenta gruppen.

Tabell 5.4. Skolutbildning (%)

Skolutbildning	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Folkskola	65	66	58
Realskola/grundskola	26	25	32
Mer än realskola/grundskola dock ej studentexamen	6	4	5
Studentexamen	3	3	4
Akademisk examen	1	-	1
Övr	1	2	2
	100 (596)	100 (276)	100 (127)

65 % av personerna ingående i den latenta gruppen har enbart folkskoleutbildning, medan 26 % har utbildning motsvarande realskola/grundskola. Proportionerna för kontrollgruppen är ungefär desamma. Däremot verkar det, som om kontaktgruppen i större utsträckning skulle ha högre utbildning. Vi kan dock se, att skillnaderna mellan grupperna huvudsakligen består i att kontaktgruppen har en större andel med realskola/grundskola, vilket till stor del beror på att gruppen har en lägre medelålder än övriga grupper. Sedan mitten av 60-talet är ju den 9-åriga skolan obligatorisk, vilket betyder att svarsalternativet "folkskola" inte är något alternativ för de yngsta intervjupersonerna, som alltså är överrepresenterade i kontaktgruppen.

En jämförelse mellan grupperna när vi håller åldersvariabeln konstant resulterar följaktligen i att skillnaderna i utbildning nästan helt försvinner. Även när det gäller intervjupersonernas egen uppfattning om de har någon yrkesutbildning

eller ej försvinner de (små) skillnader som finns mellan delgrupperna när vi håller åldern konstant.

Vi kan alltså konstatera att varken skol- eller yrkesutbildning skiljer sig nämnvärt åt mellan grupperna. De som önskar förändra sin situation - den latenta gruppen och kontaktgruppen - har varken sämre eller bättre utbildning än ett genomsnitt av befolkningen. Inte heller bland dem som vill förändra sin situation är det någon skillnad mellan dem som tar kontakt med arbetsförmedlingen och dem som inte gör det.

Uppdelning inom grupperna med avseende på sysselsättning har inte visat på några större skillnader. Skol- och yrkesutbildningen är i stort sett densamma bland de förvärvsarbetande och de ej förvärvsarbetande inom våra delgrupper.

5.3. Standardisering

Vi kunde ovan se att våra tre delgrupper var olika sammansatta när det gällde kön, ålder och sysselsättning. Även beträffande andra bakgrundsvariabler fann vi skillnader mellan grupperna. En stor del av dessa skillnader kan dock sägas vara uppkommen p g a skillnader i kön, ålder resp sysselsättning.

Vid en stor del av de fortsatta redovisningarna kommer vi att kunna särskilja de förvärvsarbetande från de icke förvärvsarbetande. Frågor t ex rörande inställningen till arbetet kan av naturliga skäl endast besvaras av de förvärvsarbetande medan hinder för att börja arbeta endast kan gälla de som inte förvärvsarbetar.

När det gäller variablerna kön och ålder har vi vid vissa analyser av eventuella skillnader mellan delgrupperna gjort grupperna jämförbara med avseende på kön och ålder. Kontrollgruppens fördelning med avseende på kön och ålder har använts som standard. Personerna ingående i den latenta gruppen och kontaktgruppen har därvid åsatts vikter som för den latenta gruppen varierar mellan 0,629 (män i åldern 16-24 år) och 2,006 (kvinnor i åldern 55-70 år), medan för kontaktgruppen vikterna varierar mellan 0,483 (män i åldern 16-24 år) och 2,311 (män i åldern 45-54 år).[1]

Där jämförelserna gjorts med avseende på standardiserade grupper anges detta tydligt.

---

1 För en schematisk beskrivning av standardisering eller "standardpopulationsmetoden", se t ex: Hyrenius H: Statistiska metoder. Del 1. Göteborg 1957, kap 7.

5.4. Inställning till arbetet

Ett av kriterierna för att bli uttagen för en personlig intervju (såvida man inte tillhörde kontrollgruppen) var en låg poängsumma på 8 frågor i enkäten rörande arbetet. En låg poängsumma skulle antyda vantrivsel med arbetet.

Det visade sig vid enkäten, att det förelåg korrelation mellan svaren på frågan om man ville förändra sin arbetsmarknadssituation och trivselfrågorna såtillvida, att de som önskade en förändring oftast hade en lägre poängsumma på trivselfrågorna än de som inte önskade någon förändring (avsnitt 4.4 ovan).

I och med att personer med en markant låg poängsumma hamnade i urvalet till den latenta gruppen resp kontaktgruppen, så blir en jämförelse mellan dessa grupper och kontrollgruppen med avseende på trivsel i arbetet mätt med frågor vid den personliga intervjun, inte meningsfull. Här ska därför endast redovisas den latenta gruppens svarsfördelning för vissa frågor rörande trivsel i arbetet jämförd med kontaktgruppens fördelning.

Tabell 5.5. "FÅR NI I ERT ARBETE TILLRÄCKLIG ANVÄNDNING FÖR ERA KUNSKAPER OCH FÄRDIGHETER?" (%)

	Latenta gruppen	Kontaktgruppen
Ja, absolut	47	23
Ja, i någon mån	30	27
Varken ja eller nej	5	8
Nej, knappast	12	20
Nej, absolut inte	6	22
Ej svar	0	-
	100 (406)	100 (60)

Denna fråga (och följande redovisade i avsnitt 5.4) ställdes endast till dem som f n är i förvärvsarbete.

Skillnaden är stor mellan den latenta gruppen och kontaktgruppen. Nästan hälften av den latenta gruppen ansåg absolut, att de i sina jobb fick tillräcklig användning för sina kunskaper och färdigheter och 30 % ansåg det i någon mån. Detta skall jämföras med kontaktgruppens 23 % som sade sig absolut få tillräcklig användning av sina kunskaper och 27 % som ansåg det i någon mån.

Vi måste här hålla i minnet, att kontaktgruppens siffror endast baserar sig på svaren från 60 personer med därav följande osäkerhet. Skillnaden mellan svaren skulle dock

kanske kunna tolkas som att de förvärvsarbetande personerna i kontaktgruppen verkligen trivs sämre med sina arbeten och att det kanske är just detta som gjort att de hamnat i denna grupp - dvs de har manifesterat sin dåliga trivsel i form av en kontakt med arbetsförmedlingen.

Tabell 5.6. "TYCKER NI ATT ERT ARBETE GER ER TILLRÄCKLIGA MÖJLIGHETER ATT TA EGNA INITIATIV?" (%)

	Latenta gruppen	Kontaktgruppen
Ja, absolut	38	23
Ja, i någon mån	31	38
Varken ja eller nej	6	5
Nej, knappast	16	20
Nej, absolut inte	10	13
	100 (406)	100 (60)

38 % i den latenta gruppen ansåg absolut, att deras arbete gav tillräckliga möjligheter att ta egna initiativ, mot endast 23 % i kontaktgruppen. 26 % i den latenta gruppen ansåg knappast eller absolut inte, att de hade tillräckliga möjligheter mot 33 % i kontaktgruppen.

Det verkar alltså även för denna fråga, som om det är vanligare med dålig trivsel i kontaktgruppen än i den latenta gruppen.

Tabell 5.7. Personlig tillfredsställelse i arbetet (%)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
"VILKEN AV DE HÄR MENINGARNA STÄMMER BÄST MED VAD NI TYCKER OM DET ARBETE NI NU HAR?"			
1. "DET HÄR JOBBET ÄR SOM ALLA ANDRA JOBB. MAN GÖR SITT, MEN DET ENDA SOM BETYDER NÅGOT ÄR FÖRTJÄNSTEN."	42	35	55
2. "DET HÄR JOBBET ÄR DET NÅGOT SÄRSKILT MED. FÖRUTOM LÖNEN GER DET MIG EN KÄNSLA AV PERSONLIG TILLFREDSSTÄLLELSE."	48	58	32
3. Varken alt 1 eller 2 stämmer	9	4	10
4. Har aldrig funderat på saken	2	3	3
	100 (406)	100 (156)	100 (60)

Alternativ 1 innebär, att arbetet främst ses som ett medel att nå ekonomiska mål (instrumentell inställning) medan alternativ 2 innebär, att arbetet dessutom är ett "mål i sig" (expressiv inställning).

I den latenta gruppen ansåg 48 %, att alternativ 2 (det positiva alternativet) bäst stämde med vad man ansåg om sitt arbete. 42 % var mer negativa - anslöt sig till alternativ 1. Kontaktgruppen har alltså även här en större andel negativa.

Vi har här även redovisat kontrollgruppens svarsfördelning. Vi ser, att kontrollgruppen har den största andelen personer (58 %) som ansluter sig till det positiva alternativet. Detta stämmer också med den diskussion vi fört ovan, om att trivseln ju är ett av urvalskriterierna för att bli uttagen till intervjun. Anledningen till att kontrollgruppens svar här redovisas är att vi vill kunna jämföra kontrollgruppens svar (som ju är en skattning av befolkningen i Gävleborgs län mellan 16-70 år) med svaren på samma fråga i tidigare undersökningar.

Vid två tillfällen har man gjort en undersökning om hur LO-medlemmar ser på sina jobb. Båda undersökningarna gav ungefär samma resultat: 53-54 % ansåg sitt arbete vara "SOM ALLA ANDRA JOBB" (alt 1) och 46-47 % ansåg att "DET

HÄR JOBBET ÄR DET NÅGOT SÄRSKILT MED". Något alternativ 3 och 4 fanns ej, varför siffrorna från LO-undersökningarna bör minskas något för att kunna jämföras med våra.[1]

Vi kan ändå se, att den latenta gruppen och framför allt kontrollgruppen oftare har svarat med det positiva alternativet än vad LO-medlemmarna gjort. Däremot har vår kontaktgrupp i större utsträckning än LO-medlemmarna svarat med det negativa alternativet.

Det är alltså en klar skillnad mellan framför allt kontrollgruppen och LO-medlemmarna i detta avseende. Olika typer av arbete mellan de båda grupperna är säkert en orsak. I vår kontrollgrupp finns naturligtvis flera andra typer av arbeten representerade än i LO-undersökningarna. Olikhet i mätmetod kan också ha påverkat något. Vi ställde frågan vid en personlig intervju, medan vid LO-undersökningen frågan ställdes i en postenkät.

Studerar man enbart LO-medlemmarna i kontrollgruppen blir resultatet mycket likt LO-undersökningarnas. Alternativ 1 har 51 % angett, 43 % har angett alternativ 2 och med alternativ 3 och 4 har sammanlagt 6 % av kontrollgruppens LO-medlemmar svarat.

Ovan har redovisats svaren på frågor rörande olika aspekter på trivsel i arbetet. Vi ställde också en allmänt hållen fråga om trivseln i arbetet. Värdet av en sådan allmän fråga kan vara tveksam (något som vi diskuterat i avsnitt 4.4 ovan), men vi redovisar ändå resultatet.

Tabell 5.8. Allmän fråga om trivsel i arbetet (%)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
"DET FINNS MÅNGA OLIKA SKÄL TILL VARFÖR FOLK TRIVS ELLER VANTRIVS MED SITT ARBETE. HUR TRIVS NI?"			
Mycket bra	34	49	23
Ganska bra	55	42	52
Tveksam	6	7	7
Ganska dåligt	4	2	13
Mycket dåligt	1	1	5
	100 (406)	100 (120)	100 (60)

1 Nyrén op.cit., sid 44.

Av den latenta gruppen sade sig en tredjedel trivas mycket bra med sitt arbete, 55 % trivdes ganska bra och endast 5 % sade sig trivas ganska eller mycket dåligt. Skillnaden mellan delgrupperna var markant. Liksom vid delfrågorna rörande trivseln i arbetet, var det även här kontaktgruppen som sade sig trivas sämst (eller minst bra) följd av den latenta gruppen, medan kontrollgruppen var den som sade sig trivas bäst (eller minst dåligt). Vi måste dock åter påminna om det som gällt hela trivselavsnittet, nämligen att trivsel i arbetet var ett av urvalskriterierna för att klassas till den latenta gruppen eller till kontaktgruppen. Dessa grupper bör därför ha en mer negativ svarsfördelning på ovan redovisade frågor.

Jämförelserna ovan har baserats på de "ursprungliga" delgrupperna. Med "standardiserade" grupper blir resultaten i stort identiska. Anledningen till att vi även ville jämföra de standardiserade grupperna när det gäller trivsel i arbetet är de resultat som otaliga undersökningar givit - nämligen att det förekommer ett samband mellan ålder och trivsel i arbetet. Arbetstillfredsställelsen sägs vara högre för äldre personer jämfört med yngre. För en summarisk redovisning av olika undersökningar, se Jutvik (1971), kap 2.

En analys av sambandet mellan ålder och arbetstrivsel har genomförts på enkätmaterialet. Sambandet (mätt med prod.mom. korr.koefficienten r uppgår till 0,05, vilket ju är ett mycket lågt samband. Koefficienten mäter dock endast lineära samband. En jämförelse mellan de olika åldersklassernas medelvärden på trivselskalan har dock inte visat att något icke-lineärt samband skulle föreligga.

5.5. Vad vidtar man för åtgärder?

I definitionen av den latenta gruppen ingår att man inte har haft någon kontakt med arbetsförmedlingen för att få en förändring till stånd av den nuvarande situationen. De personer som kategoriserats till den latenta gruppen har åtminstone det gemensamt att de är passiva gentemot arbetsförmedlingen. Deras önskemål kommer inte till förmedlingspersonalens kännedom.

I detta avsnitt skall vi bl a studera i hur stor utsträckning personerna i den latenta gruppen är allmänt passiva, dvs överhuvudtaget inte vidtar någon åtgärd, när det gäller att få en förändring av sin situation på arbetsmarknaden till stånd. Hur stor andel av dem som vill förändra sin situation på arbetsmarknaden och inte haft kontakt med arbetsförmedlingen (dvs just den latenta gruppen) vidtar andra åtgärder? Är det några speciella kategorier av personer som försöker använda vissa speciella sätt för att få en förändring av sin arbetsmarknadssituation till stånd?

Vi inleder resultatredovisningen i detta avsnitt med att studera i hur stor utsträckning man vidtagit några andra åtgärder.

Tabell 5.9. LATENTA GRUPPEN. Vidtagna åtgärder. Uppdelning efter förvärvsarbete/ej förvärvsarbete och kön. %

	Förvärvsarbetande			Ej förvärvsarbetande		
	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor
Ingen åtgärd	40	39	44	46	(35)	49
Följt med i press och besvarat platsannons	7	7	6	7	(8)	7
Följt med i press utan att besvara platsannons	26	25	28	18	(3)	22
Diskuterat med bekanta	23	26	18	13	(5)	15
Direktkontakt med arbetsgivare	7	7	8	6	(3)	7
Gått eller går på utbildning	12	14	7	18	(47)	11
Annan åtgärd	3	1	4	1	(5)	1
	118 (421)	119 (286)	115 (135)	109 (175)	106 (37)	112 (138)

(Det var här möjligt att avge flera svarsalternativ, varför summan av procenttalen blir större än 100.)

Vi kan se att nästan hälften (40 resp 46 %) av personerna i den latenta gruppen inte vidtagit någon åtgärd alls för att försöka ändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden. Direktkontakt med arbetsgivare säger sig 6-7 % haft medan 7 % anger att de besvarat platsannons. En stor andel av intervjupersonerna i den latenta gruppen har dock endast vidtagit vad man skulle kunna kalla för "passiva" åtgärder. Med det menar vi att man "följt med i press utan att besvara platsannons" eller att man "diskuterat med bekanta". Nästan hälften av de förvärvsarbetande anger en sådan "passiv åtgärd" mot cirka en fjärdedel av de ej förvärvsarbetande.

Vi kan alltså konstatera att majoriteten inom den latenta gruppen - vare sig man har förvärvsarbete eller ej - överhuvudtagit inte vidtagit någon åtgärd alls eller också enbart en "passiv åtgärd" för att söka få en förändring till stånd. Personerna i den latenta gruppen är alltså

inte passiva enbart gentemot arbetsförmedlingen. Endast en liten del vidtar några som helst "faktiska" åtgärder. Då har vi dock inte räknat med de personer som "gått eller går på utbildning". 12 % bland de förvärvsarbetande och 18 % bland de ej förvärvsarbetande anger detta som vidtagen åtgärd. Att andelen är störst bland dem som ej förvärvsarbetar förklaras naturligtvis av att hit klassades de personer som då intervjun gjordes gick på utbildning och angav detta som en åtgärd.

När vi jämför män och kvinnor inom de två sysselsättningskategorierna kan vi konstatera att det bland kvinnorna är en något större andel än bland männen som inte vidtagit någon åtgärd alls. Detta gäller oavsett om man har förvärvsarbete eller ej. Beträffande den "passiva"åtgärden "diskuterat med bekanta" - är det framförallt de förvärvsarbetande männen i den latenta gruppen som vidtagit denna "åtgärd". (26 % av de förvärvsarbetande männen mot 18 % av de förvärvsarbetande kvinnorna och 15 % av de ej förvärvsarbetande kvinnorna).

Den lilla gruppen förvärvsarbetande män avviker från de övriga kategorierna i tabell 5.9. Nästan hälften anger att de går (eller har gått) på utbildning för att försöka få ett arbete. Andelen som enbart vidtagit någon "passiv" åtgärd är däremot liten (8 %), jämfört med övriga kategorier (37-51 %). Resultaten måste tolkas med stor försiktighet, men vi kan åtminstone säga att kategorin ej förvärvsarbetande män klart avviker till sin sammansättning jämfört med de andra kategorierna i tabell 5.9 inom den latenta gruppen.

5.6. Hinder för att börja arbeta

Resultaten från tabell 5.9 ovan anger att de allra flesta personerna i den latenta gruppen inte är särskilt aktiva när det gäller att försöka få en förändring av sin arbetsmarknadssituation i önskad riktning. Varför är man passiv? Vad är det som gör att man önskar sig en förändring men inte försöker göra något för att få den till stånd? Till de personer som vid intervjun ej var förvärvsarbetande ställdes en fråga om vad man upplever som hinder för att börja förvärvsarbeta.

Tabell 5.10. "VAD ÄR DET NI UPPLEVER SOM DET STÖRSTA HINDRET FÖR ATT BÖRJA FÖRVÄRVSARBETA"? Uppdelning på delgrupper (%)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
"Finns inget lämpligt arbete på hemorten"	36	19	69
"Inte tillräckligt lönande"	3	2	-
"Svårt att ordna barntillsyn"	17	10	3
"Svårt med annan hjälp"	4	-	3
"Sjukdom, sjuklighet, nedsatt arbetsförmåga"	16	30	12
Vill inte börja	21	34	9
Maken/Makan vill inte	1	1	3
Ej svar (ej klassificerbart)	3	4	2
	100 (190)	100 (120)	100 (67)

Siffrorna i tabell 5.10 baserar sig på intervjudata till skillnad från tabell 5.9, varför bastalen för den latenta gruppen skiljer sig mellan tabellerna. Att tabellen baserar sig på intervjumaterialet framgår också av att det i den latenta gruppen och i kontaktgruppen förekommer personer som inte vill börja förvärvsarbeta - något som inte bör förekomma med tanke på hur dessa grupper definierats. Förklaringen är den att vissa personer ändrat uppfattning mellan enkättillfället - vars svar är grundläggande för uppdelningen av urvalspersonerna på delgrupper - och intervjutillfället och/eller givit ett "felaktigt" svar vid något av mättillfällena. De metodologiska problem som kan vara förknippade med detta diskuteras utförligt i kapitel 13 nedan.

Det oftast uppgivna hindret för att börja förvärvsarbeta är i den latenta gruppen att man angett att det inte finns något lämpligt arbete på hemorten. Därefter kommer problem med barntillsyn och sjukdomsproblem. Dessa tre typer av hinder för att börja förvärvsarbeta är också de vanligaste i kontrollgruppen. Här är dock ordningen omkastad. Det oftast uppgivna hindret är i stället sjukdomsproblem, följt av "finns inget lämpligt arbete...". 10 % anger problem med barntillsyn som det största hindret.

Kontaktgruppen består endast av 67 personer varför procentsiffrorna här är behäftade med större osäkerhet än för de övriga grupperna. Det i särklass oftast uppgivna

hindret i kontaktgruppen är "finns inget lämpligt arbete på hemorten". Nästan 70 % anger detta som det största hindret för att börja arbeta. Förklaringarna till denna höga siffra i just kontaktgruppen kan vara flera. Vi vet ju t ex enligt ovan att de olika delgrupperna är olika i sin sammansättning. En jämförelse mellan de standardiserade grupperna bidrar dock inte med någon förklaring. Procentandelarna för olika hinder är i det närmaste oförändrade om vi väljer att studera de ursprungliga grupperna eller de standardiserade.

Den sannolikt bästa förklaringen här är i stället att det är den kontakt som man haft med arbetsförmedlingen som givit informationen att det inte finns något "lämpligt arbete på hemorten". Vidare är det mindre troligt att personer med t ex barnpassningsproblem i någon större utsträckning tar kontakt med arbetsförmedlingen. Förmedlingens möjligheter att hjälpa till med den sortens problem är ju starkt begränsade.

Ett genomgående resultat för de tre delgrupperna är just att andelen personer med barnpassningsproblem är så relativt liten. Med tanke på den debatt som förts (och förs) om samhällets begränsade barntillsynsformer hade man kanske kunnat vänta sig större andelar. Störst är andelen i den latenta gruppen där 17 % anger detta som främsta hinder.

Däremot är kanske andelarna som anger sjukdomsproblem som hinder oväntat stora,[1] från 12 % i kontaktgruppen och 16 % i den latenta gruppen till 30 % i kontrollgruppen. 16 % (= 31 personer) av de ej förvärvsarbetande i den latenta gruppen vill alltså börja förvärvsarbeta men upplever sjukdomsproblem som det största hindret.

5.7. Hälsobesvär som hinder

Vi kunde ovan se att sjukdomsproblem var ett av de oftast uppgivna hindren för att börja arbeta. Det var då ett svar som spontant avgavs vid frågan om "det främsta hindret ... osv". Vid intervjun ställdes också en direkt fråga om sjukdomsproblem. Värdet av en sådan fråga kan naturligtvis diskuteras. Kan man verkligen mäta förekomsten av hälsobesvär och sjukdomar genom en enkel fråga där den tillfrågade personen själv får redogöra för sitt upplevda hälsotillstånd? Alternativa metoder är att mer eller mindre objektivt försöka studera tecken på funktionsrubbningar eller med hjälp av speciella instrument och prover avläsa sjukdomstecken.

---

1 Även i den s k Levnadsnivåundersökningen var sjukdom ett av de oftast uppgivna "förvärvshindren". Se Sjöberg I, Lundqvist K: Sysselsättning-arbetslöshet-förvärvshinder. Stockholm 1971, kap 2.

Av utrymmestekniska skäl har vi fått nöja oss med att ställa en enkel fråga om upplevda hälsobesvär. Johansson (1970) har dock kunnat redovisa samstämmighet mellan de svar som en intervjuperson ger till en intervjuare och de svar samma intervjuperson ger inför en läkare: "Den som framställer sig som sjuk inför läkaren framställer sig också som sjuk inför lekmannaintervjuaren och omvänt men beskrivningen av sjukdomstillståndet varierar mellan de två intervjutyperna. Beskrivningen blir mera utförlig och preciserad inför läkaren ..."

Vår fråga, som behandlar hälsobesvär i relation till arbete löd: "Har Ni några hälsobesvär som medför begränsning av Ert val av yrke och/eller arbetsplats?

Tabell 5.11. Uppgivna hälsobesvär. Latenta gruppen uppdelad efter sysselsättning. (%)

	Förvärvsarbetande	Ej förvärvsarbetande	Totalt
Fullt frisk och arbetsför	81	66	76
Rygg- och ledsjukdom	9	17	12
Övriga sjukdomar/hälsobesvär	10	17	12
Ej svar	-	1	0
	100 (406)	100 (190)	100 (596)

Studerar vi först totalsiffrorna för den latenta gruppen, kan vi se att tre fjärdedelar angett att de är "fullt friska och arbetsföra". Det oftast uppgivna hälsobesväret är rygg- och ledsjukdom med 12 %. "Övriga sjukdomar/hälsobesvär" som innefattar allt ifrån "nervösa sjukdomar till olycksfallskador", "konditionsnedsättning p g a ålder", "hjärt- och kärlsjukdom", kommer tillsammans upp i 12 %.

En jämförelse mellan dem som har förvärvsarbete och dem som inte har det visar att de ej förvärvsarbetande till en ganska stor del uppger hälsobesvär. 34 % uppger att de har sådana hälsobesvär som medför begränsning av deras val av yrke och/eller arbetsplats. Bland de förvärvsarbetande uppger 19 % sådana hälsobesvär.

En sammanfattning av resultaten i tabell 5.10 och 5.11 visar att en förhållandevis stor andel av personerna i den latenta gruppen, och då framförallt de ej förvärvsarbetande, har hälsobesvär. Dessa besvär kan innebära ett hinder för att överhuvudtaget börja förvärvsarbeta (= 16 % enligt tab 5.10) eller åtminstone medverka till att valet av yrke och/eller arbetsplats begränsas (= 34 % enligt tab 5.11).

5.8. Uppdelning på män och kvinnor vad gäller hinder

Vi har ovan i tabell 5.2 sett att andelen ej förvärvsarbetande män i den latenta gruppen är liten. Trots detta kan det vara intressant att se om männen skiljer sig från kvinnorna i den latenta gruppen när det gäller uppgivna hinder för att börja förvärvsarbeta.

Tabell 5.12. Latenta gruppen. Främsta hinder för att börja förvärvsarbeta. Uppdelning efter kön (%)

	Män	Kvinnor
"Finns inget lämpligt arbete på hemorten"	(33)	37
"Inte tillräckligt lönande"	-	3
"Svårt att ordna barntillsyn"	-	22
"Svårt med annan hjälp"	-	5
"Sjukdom, sjuklighet, nedsatt arbetsförmåga"	(31)	12
Vill inte börja	(33)	17
Maken/makan vill inte	-	1
Ej svar (ej klassificerbart)	(2)	3
Totalt	100 (42)	100 (148)

(Totalsiffrorna skiljer sig något från siffrorna i tabell 5.9. Detta beror på att uppgifterna i tabell 5.12 baserar sig på intervjudata, medan uppgifterna i tabell 5.9 baseras på enkätdata. Mellan de två datainsamlingarna kan vissa faktiska förändringar inträffat och/eller vi kan ha fått vissa mätfel vid ett eller båda mättillfällena.)

Gruppen ej förvärvsarbetande män representeras endast av 42 personer, vilket innebär att vi här måste tolka resultaten mycket försiktigt. Med detta i minnet kan vi konstatera att männen i vår latenta grupp skiljer sig från kvinnorna när det gäller uppgivna hinder för att börja arbeta. Nästan en tredjedel av männen anger "sjukdom, sjuklighet m m" som främsta hinder mot 12 % av kvinnorna. 22 % av kvinnorna uppger i stället barnpassningsproblem som hinder. Detta skall jämföras med att ingen man uppger det som hinder. Andelen som uppger "finns inget lämpligt arbete på hemorten" är ungefär lika stor både för männen och kvinnorna i den latenta gruppen.

En annan intressant skillnad mellan könen bland de ej förvärvsarbetande är att en tredjedel av männen mot 17 % av kvinnorna angivit att de inte vill börja arbeta. Dvs männens svar är i högre grad än kvinnornas olika vid de två mättillfällena. De ej förvärvsarbetande i den laten-

ta gruppen har ju samtliga vid det första mättillfället (= enkäten) sagt att de vill börja förvärvsarbeta (eller inte vet om de vill börja). P g a det lilla antal intervjuer som detta resultat baserar sig på avstår vi dock från vidare analyser kring resultatet.

5.9. Ej förvärvsarbetande kvinnor

En intressant kategori inom den latenta gruppen är de ej förvärvsarbetande. Dessa har alltså inget förvärvsarbete men önskar börja förvärvsarbeta "om det gick att ordna" (eller svarar "vet ej" på frågan om önskemål). Vi har ovan i tabell 5.9 kunnat se att nästan hälften av de ej förvärvsarbetande i den latenta gruppen överhuvudtaget inte gjort någonting för att förändra sin situation på arbetsmarknaden. Endast en mycket liten andel har vidtagit några mer aktiva åtgärder som att ta kontakt med arbetsgivare och svara på platsannonser.

Ur tabell 5.9 ovan kunde vi vidare utläsa att det knappast fanns några ej förvärvsarbetande män i den latenta gruppen. Av de få som fanns (37 st) angav vidare nästan hälften att de gick (eller hade gått) på utbildning för att försöka förbättra sin situation på arbetsmarknaden.

Det är alltså i huvudsak kvinnor som utgör den ej förvärvsarbetande delen av vår latenta grupp. Intressant kan vara att få en ytterligare uppdelning av dessa på olika bakgrundsvariabler.

Tabell 5.13. De ej förvärvsarbetande kvinnorna i den latenta gruppen. Uppdelning på några olika bakgrundsvariabler. (%)

Ålder		Skolutbildning	
16-24	19	Folkskola	65
25-34	23	Realskola/grundskola	29
35-44	20	Mer än realskola/ grundskola, dock ej studentex.	5
45-54	17	Studentex. el. mer	1
55-64	20		100
65-70	1		(138)
	100		
	(138)		
Civilstånd		**Barn under 16 år**	
Ogift	12	0	45
Gift (el sammanboende)	83	1	21
Frånskild/änka	5	2	22
	100	3-4	12
	(138)		100
			(138)

Vad gäller åldern kan vi inte finna något speciellt beträffande dessa kvinnors fördelning över åldersgrupper. Den sammanfaller t ex relativt väl med hela den latenta gruppens fördelning och med kontrollgruppens (enl tabell 5.2.)

De ej förvärvsarbetande kvinnorna i den latenta gruppen är gifta (eller sammanboende). Endast 17 % är ej gifta eller ej sammanboende.

Vidare har man i stor utsträckning minderåriga barn. 55 % anger att de har barn under 16 år som ingår i hushållet. 34 % har 2 eller flera barn.

Beträffande skolutbildningen kan vi konstatera att 65 % har enbart folkskoleutbildning, medan 29 % har utbildning motsvarande realskola/grundskola. Fördelningen över utbildningstyper stämmer väl överens med hela den latenta gruppens fördelning och även med kontrollgruppens fördelning (enl. tabell 5.4.).

Tabell 5.14. De ej förvärvsarbetande kvinnorna i den latenta gruppen. Uppdelning efter makes grad av förvärvsarbete och socialgrupp samt efter sociala bidrag. (%)

Makes grad av förvärvsarbete		Makes socialgrupp	
Inget förvärvsarbete alls	6	I	5
Heltid, hela året	68	II	25
Heltid, del av året	6	III	62
Deltid	2	Ej svar	8
Ej svar	1		100 (115)
Ej gift	17	Ej gift	17 (23)
	100 (138)		

Sociala bidrag i hushållet	
Bidrag	
Intervjupersonen	19
Make	17
Annan person	4
Flera personer (kombinationer av ovan)	4
Ej bidrag	51
Ej svar	5
	100 (138)

Vi kunde ur tabell 5.13 bl a se att majoriteten av de ej förvärvsarbetande kvinnorna i den latenta gruppen var gifta. Tabell 5.14 säger oss att merparten av de gifta kvinnornas män arbetar på heltid hela året. Endast 6 % av dessa män förvärvsarbetar inte. Våra ej förvärvsarbetande kvinnor är troligen inte helt resurslösa ur t ex ekonomisk synvinkel, trots att de själva inte har arbete - de är till stor del gifta med män som arbetar på heltid. Beträffande socialgrupperingen för deras män så kan vi se att det inte är något "hög-status-urval" det är fråga om. Socialgrupp III är nämligen överrepresenterade och socialgrupp II underrepresenterade om vi jämför med vårt "stora" urval från enkätmaterialet (tabell 4.3.).

Att det inte är någon speciellt gynnad grupp det är fråga om framgår också av andelen som för närvarande uppbär någon form av sociala bidrag eller pension i form av exempelvis bostadsbidrag, socialhjälp, förtidspension etc.

Det är endast drygt hälften som anger att varken de själva eller någon i deras hushåll uppbär sociala bidrag i någon form. Motsvarande siffror för hela den latenta gruppen är 66 %. 19 % av de ej förvärvsarbetande kvinnorna uppbär själva bidrag och 17 % anger att deras män får bidrag.

KAPITEL 6. KONTAKTER MED ARBETSFÖRMEDLINGEN

6.1. Inledning

Vi har ovan sett att nästan hälften av det tvärsnittsurval, som skall motsvara befolkningen i Gävleborgs län mellan 16-70 år, aldrig har haft kontakt med arbetsförmedlingen och att andelen personer som haft kontakt varierar bland olika kategorier av människor liksom tidpunkten för senaste kontakt med förmedlingen. Nedan kommer mer detaljerat att redovisas ev. kontakter och tidpunkt för senaste kontakt för ytterligare grupper. Från intervjuerna har vi nämligen tillgång till en avsevärd mängd ytterligare information. De personer som intervjuats utgör dock inget tvärsnittsurval av befolkningen i Gävleborgs län utan följer den uppdelning på delgrupper, som vi tidigare ovan redogjort för (avsn. 5.1).

6.2. Tidpunkt för senaste kontakt med förmedlingen

Här kommer nu först att redovisas tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen för dessa delgrupper och därefter för enbart den latenta gruppen, uppdelad efter olika bakgrundsvariabler.

Tabell 6.1. Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Uppdelning på delgrupper. (%)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen	Tvärsnitts-materialet (Enkäten)
1920 - 60	15	12	2	7
1961 - 67	16	11	4	8
1968 - 69	8	8	10	7
1970 - 71	19	20	81	18
Aldrig haft kontakt	40	47	3	48
Minns ej	2	2	-	10
Ej svar	0	-	-	3
Summa	100 (596)	100 (276)	100 (127)	100 (2954)

Först kan vi konstatera att i kontaktgruppen, i enlighet med de kriterier vi använt oss av vid klassningen av intervjupersonerna till de olika delgrupperna, så gott som samtliga någon gång haft kontakt med arbetsförmedlingen. Hela 81 % anger sig här ha haft kontakt under 1970-71 medan 10 % anger sin senaste kontakt med förmedlingen till 1968-69.

Till kontaktgruppen kategoricerades de personer som förutom att de antytt önskemål om förändring också som svar på frågan: "Har Ni gjort något för att försöka förändra Er nuvarande situation på arbetsmarknaden, t ex genom att ..." angett att de haft kontakt med arbetsförmedlingen. Vi kan alltså här se att den "nuvarande situationen på arbetsmarknaden" för de allra flesta personer (åtminstone i kontaktgruppen) innebär ett ganska kort tidsperspektiv. Av dem som angett att de haft kontakt med arbetsförmedlingen för att försöka förändra den nuvarande situationen, har nämligen hela 81 % haft kontakt med förmedlingen under de senaste 21 månaderna (egentligen de senaste 20-24 månaderna beroende på när under datainsamlingsperioden resp intervju gjordes).

Litet egendomligt är, att 3 % (= 4 personer) i kontaktgruppen säger sig aldrig haft kontakt med förmedlingen. Dessa personers svar vid enkättillfället (vars svar var avgörande för vilken grupp man skulle kategoriceras till) skiljer sig från svaren vid intervjutillfället (vars svar är de som redovisas i tabell 6.1 ovan). Vi har här att göra med mätningsfel och/eller bearbetningsfel (avsn. 3.8 ovan).

I den latenta gruppen säger sig 40 % aldrig ha haft kontakt med förmedlingen. 19 % anger sig ha haft kontakt med förmedlingen under 1970-71. Här skiljer man sig endast litet från kontrollgruppen, där 20 % säger sig ha haft kontakt under 1970-71.

Kontrollgruppens siffror skiljer sig från de siffror vi fick vid enkäten. Eftersom kontrollgruppen utgör ett tvärsnittsurval (var 10:e individ) av enkäturvalet, borde siffrorna stämma bättre överens. Vi ser dock, att den största skillnaden finns bland dem som svarat "minns ej".

I enkäten är det 10 % som svarat, att de inte minns, när de senast hade kontakt med arbetsförmedlingen, medan endast 2 % av kontrollgruppen vid intervjutillfället sade sig inte komma ihåg. Genom den personliga kontakten med en intervjuare, kanske man anstränger sig bättre att ge ett mer noggrant svar än i enkätsituationen. Vidare är det andra gången de blir tillfrågade om den senaste kontakten. Framför allt är det andelen personer, som säger sig ha haft sin senaste kontakt med förmedlingen 1920-67, som var större vid intervjun än vid enkättillfället. De som aldrig haft kontakt har minskat något från enkät- till intervjusituationen.

Frågorna var inte exakt lika vid enkäten och intervjun. Vid enkäten ställdes endast en fråga om när man senast hade kontakt med förmedlingen, medan resultaten i tabell 6.1 ovan är framräknade från flera frågor. Detta kan också medföra att andelen "minns ej-svar" är mindre.

---

1 Se t ex Björkman, N-M: En jämförelse mellan enkät- och intervjumetodik vid insamling av data om alkoholbruk. Stockholm 1969.

Flera undersökningar har dock visat på skillnader i svarsbenägenhet och svarsmönster mellan intervju och enkät.[1]

Vi diskuterar detta och andra tänkbara orsaker till olikheter i svarsfördelningarna vid de två mättillfällena vidare i kapitel 13 nedan.

6.3. Vilka inom den latenta gruppen har överhuvudtaget haft kontakt med förmedlingen?

Vi kunde av tabell 6.1 ovan se att 40 % av den latenta gruppen aldrig haft kontakt med förmedlingen och att 60 % någon gång haft kontakt. Den latenta gruppens kännetecken är bl a att man inte haft kontakt med arbetsförmedlingen för att försöka förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden. Intressant kan då vara att försöka få en bild av vilka kategorier inom den latenta gruppen som ändå någon gång tidigare haft kontakt med förmedlingen och när man i så fall senast hade kontakt.

Tabell 6.2. LATENTA GRUPPEN - Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning efter kön och civilstånd. (%)

	Kön		Civilstånd		
	Män	Kvinnor	Ogifta	Gifta	Förut gifta
1920-60	14	17	5	19	(13)
1961-67	16	17	13	17	(16)
1968-69	8	7	10	6	(16)
1970-71	20	17	34	14	(19)
Aldrig haft kontakt	41	40	37	42	(31)
Minns ej	1	2	2	1	(6)
Ej svar	-	0	-	0	-
Summa	100	100	100	100	100
	(323)	(273)	(126)	(438)	(32)

En jämförelse mellan män och kvinnor inom den latenta gruppen ger inga nämnvärda skillnader mellan könen vad gäller om man någon gång haft kontakt med arbetsförmedlingen eller (i förekommande fall) när man senast hade kontakt med förmedlingen. Detta är intressant, eftersom vi i tabell 4.1. ovan kunde se att för tvärsnittsurvalet av befolkningen fanns skillnader mellan könen. Där hade männen oftare någon gång haft kontakt med förmedlingen och också oftare än kvinnorna haft kontakt under 1970-71.

Vad gäller civilståndet, kan vi se att det är de ogifta och de som tidigare varit gifta som i störst utsträckning någon gång haft kontakt med förmedlingen. (Siffrorna för de förut gifta måste tolkas mycket försiktigt då de baserar sig på svar från endast 32 personer). De ogifta har till stor del haft sin senaste kontakt med förmedlingen under 1970-71. Bland de gifta i den latenta gruppen har endast 20 % haft någon kontakt med arbetsförmedlingen under 1968-71, vilket kan jämföras med de ogiftas 44 % och de förut giftas 35 %.

Tabell 6.3. LATENTA GRUPPEN - Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning efter ålder och skolutbildning (%)

	Ålder				
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-70
1920-60	-	14	22	22	19
1961-67	13	30	10	17	6
1968-69	12	7	9	4	6
1970-71	36	21	14	14	6
Aldrig haft kontakt	37	26	44	41	60
Minns ej	1	1	1	3	3
Ej svar	1	-	-	-	-
Summa	100	100	100	100	100
	(115)	(148)	(111)	(121)	(101)

	Skolutbildning		
	Folkskola	Grundskola realex. o.dyl	Mer än realex. o. likn.
1920-60	18	9	13
1961-67	14	19	22
1968-69	7	11	9
1970-71	15	25	29
Aldrig haft kontakt	44	36	27
Minns ej	2	1	-
Ej svar	0	-	-
Summa	100	100	100
	(385)	(153)	(55)

Sambandet mellan ålder och kontakt med arbetsförmedlingen ser för den latenta gruppen ungefär likadant ut som för tvärsnittsurvalet (enl tab 4.2.). Andelen personer som någon gång haft kontakt med arbetsförmedlingen är lägre bland de äldsta (55 år och äldre) än bland de yngre. Av dem som är äldre än 54 år har endast 37 % någon gång överhuvudtaget haft kontakt med arbetsförmedlingen. Vi kan också konstatera hur andelen personer som haft kontakt med förmedlingen under 1970-71 genomgående är mindre i de äldre åldersgrupperna. Detta hänger sannolikt ihop med de äldre åldersgruppernas allmänt minskade aktivitet vad gäller att försöka förändra sin arbetssituation.

Det är framför allt yngre människor som vill förändra sin situation på arbetsmarknaden och som dessutom är aktiva för att få en förändring till stånd. I början av en yrkeskarriär är rörligheten störst och därmed även sannolikheten för att man skall ta kontakt med arbetsförmedlingen. Detta avspeglas också i tabellen, där vi kan se att personerna i åldern 16-24 år är de som i störst utsträckning haft kontakt med förmedlingen under 1970-71, att gruppen 25-34 år är den grupp som i störst utsträckning haft kontakt med förmedlingen åren 1961-67, dvs några av de år då man var "ny" på arbetsmarknaden, medan de över 34 år är de som har de största andelarna kontakter 1960 och tidigare.

I det här sammanhanget måste vi dock också hålla i minnet den besvärliga arbetsmarknadssituationen under 1970-71, som till stor del träffade den yngre arbetskraften och åtminstone delvis kan ha medverkat till att en så stor andel av våra intervjupersoner i åldern 16-24 år haft kontakt med förmedlingen under denna tid.

Vad gäller utbildningen kan vi konstatera att personer med "högre" skolutbildning - över realexamensnivå - i större utsträckning än övriga någon gång haft kontakt med arbetsförmedlingen. Man har här också i högre grad haft sina kontakter under 1970-71. Personer med enbart folkskola är de som i minst utsträckning någon gång haft kontakt med arbetsförmedlingen.

Skillnaden i kontakt med förmedlingen mellan de olika utbildningsgrupperna hänger troligen samman med gruppernas olika ålderssammansättning. Gruppen med enbart folkskola är sannolikt den äldsta, eftersom den typen av utbildning inte längre förekommer inom skolväsendet. Att gruppen med högre utbildning är den som i störst utsträckning kontaktat förmedlingen totalt (och även under 1970-71) kan då hänga ihop dels med denna grupps låga genomsnittsålder och dels med de högre utbildade gruppernas problem på arbetsmarknaden, som blev speciellt märkbara under lågkonjunkturen 1970-71.

Tabell 6.4. LATENTA GRUPPEN - Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning efter om man har förvärvsarbete eller ej och efter socialgrupp (%)

	Förvärvsarbete		Socialgrupp (endast för dem som har förvärvsarbete)	
	Har	Har ej	I + II	III
1920-60	15	15	14	16
1961-67	18	11	19	17
1968-69	9	5	6	11
1970-71	19	19	17	20
Aldrig haft kontakt	37	48	43	34
Minns ej	1	2	-	2
Ej svar	0	-	1	-
Summa	100	100	100	100
	(421)	(175)	(156)	(262)

De som har förvärvsarbete har oftare än de ej förvärvsarbetande någon gång haft kontakt med arbetsförmedlingen. 37 % av de förvärvsarbetande anser att de aldrig haft kontakt jämfört med 48 % av de ej förvärvsarbetande. Skillnaden mellan sysselsättningskategorierna i andel som klart säger att de ej haft kontakt är här ungefär lika med vad vi fick för hela tvärsnittsurvalet (tab 4.2 ovan).

Vad gäller andelen som nyligen (1970-71) haft kontakt med förmedlingen så skiljer sig de förvärvsarbetande inte från de ej förvärvsarbetande. Däremot så har de förvärvsarbetande något oftare haft kontakt 1961-69.

De som har förvärvsarbete har klassats efter socialgrupp. Socialgrupperna I och II har slagits ihop eftersom endast 9 personer i den latenta gruppen tillhörde socialgrupp I. 3 personer kunde ej klassificeras. Vi kan av tabellen se att personer i socialgrupp III i större utsträckning än personer i socialgrupp I + II någon gång haft kontakt med arbetsförmedlingen. Socialgrupp III har också en större andel (31 %) som haft kontakt med förmedlingen de senaste åren (1968-71) jämfört med socialgrupp I + II (23 %).

Tabell 6.5. LATENTA GRUPPEN - Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning efter inkomst (%)

Månadsinkomst av förvärvsarbete. Kronor

(Siffrorna gäller den månad under oktober 1971 - januari 1972, då resp intervju gjordes.) (Ej svar = 29)

	0	1-1.500	1.600-2.000	2.100-2.500	2.600-3.000	3.100-
1920-60	15	16	12	15	22	16
1961-67	11	21	17	20	23	9
1968-69	4	8	13	8	6	11
1970-71	18	23	22	14	12	21
Aldrig haft kontakt	50	30	32	42	37	43
Minns ej	2	2	3	1	-	-
Ej svar	-	-	1	-	-	-
	100 (159)	100 (84)	100 (106)	100 (109)	100 (65)	100 (44)

Den fråga vi ställde till intervjupersonerna angående deras inkomst löd: "Ungefär hur stor är Er nuvarande månadsinkomst av förvärvsarbete?" Personerna skulle alltså själva ange sin nuvarande inkomst per månad av förvärvsarbete. Erfarenheterna från andra undersökningar har visat på det vanskliga i att försöka ta reda på allmänhetens inkomster och vi är medvetna om att säkerheten i svaren kan vara låg. Vi har ändå ansett det som intressant att försöka få en viss överblick över vilka inkomstkategorier det är som någon gång har haft kontakt med arbetsförmedlingen.

Av tabellen kan vi se att det är de som för närvarande inte har någon inkomst av förvärvsarbete som i störst utsträckning anger att de aldrig varit i kontakt med förmedlingen. De inkomstgrupper som oftast säger sig ha haft kontakt är gruppen upp till 2.000 kr och gruppen 2.600-3.000 kr. De som i störst utsträckning haft kontakt med arbetsförmedlingen de senaste åren (1968 och senare) är inkomstgrupperna 1-2.000 kr och, kanske lite förvånande, den högsta inkomstgruppen (3.100 och över). Hur stämmer detta med den bild vi tror många har av arbetsförmedlingen som en inrättning som enbart utnyttjas av låginkomsttagare och arbetslösa? Vi skall här inte ge oss närmare in i denna diskussion eftersom resultatet enbart baserar sig på 44 personer i detta inkomstläge och tillfälligheter kan ha spelat in. Vi hänvisar i stäl-

let till den andra delundersökningen av allmänhetens relationer till arbetsförmedlingarna.[1]

Studerar vi den grupp som för närvarande inte har någon inkomst av arbete så ser vi alltså att man i förhållandevis hög grad angett att man aldrig haft kontakt med förmedlingen. Vi kan dock se att här finns också en relativt stor andel som säger sig haft kontakt den allra senaste tiden (1970-71). Troligtvis kan denna, åtminstone till en del, förklaras av att ungdomar som skall ut i förvärvsarbete till stor del försöker få arbete genom arbetsförmedlingen.

6.4. Erfarenheter av arbetslöshet

En intressant sak att studera är i vilken utsträckning personer som varit arbetslösa också haft kontakt med arbetsförmedlingen. Innan vi går in på detta skall vi redovisa i hur stor utsträckning man överhuvudtaget varit arbetslös i våra delgrupper.

Tabell 6.6. Arbetslöshet under de senaste 12 månaderna
Uppdelning på delgrupper (%)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Ej varit arbetslös	87	87	57
Varit arbetslös:			
1- 4 veckor	3	2	4
5-13 "	2	3	14
14-26 "	2	2	9
27-52 "	3	3	13
Ej svar	4	4	4
Summa	100 (596)	100 (276)	100 (127)

Vi har för begreppet "arbetslös" i tabellen ovan inte använt oss av någon strikt angiven definition. Vi har i det här sammanhanget inte velat (och inte heller kunnat) definiera vad som skall menas med att ha varit arbetslös. Vi har helt enkelt använt oss av intervjupersonernas egen uppfattning av om de varit arbetslösa såsom den manifesterats som svar på vår fråga. Den löd: "Har Ni varit arbetslös någon tid under de senaste 12 månaderna?" (Om ja: "Hur många veckor?")

---

1 Se Lönn, R: Arbetsförmedlingen och de arbetssökande. Besöksundersökningen. Preliminär rapport. Stockholm 1973.

Totalt har 9 % av personerna i den latenta gruppen angett att de varit arbetslösa någon tid under de senaste månaderna. Motsvarande procenttal är för kontrollgruppen 9 % och för kontaktgruppen 39 %. Vi kan alltså se att kontaktgruppen i markant högre grad än de båda övriga grupperna innehåller personer med relativt sen erfarenhet av arbetslöshet. Den latenta gruppens fördelning överensstämmer ganska väl med kontrollgruppens.

En jämförelse mellan de standardiserade grupperna ger inga direkt avvikande resultat - 9 % av personerna i den latenta gruppen säger sig varit arbetslösa någon gång under året mot 35 % i kontaktgruppen.

Förutom frågan om man varit arbetslös någon tid de senaste 12 månaderna ställde vi också en fråga om man någon gång varit arbetslös längre tid. Även här lät vi våra intervjupersoner själva avgöra vad de ville räkna som "arbetslöshet". Frågan löd: "Har Ni någon gång varit arbetslös mer än 2 månader?" Om ett jakande svar gavs ställdes en följdfråga: "Vilket år var det?"

Tabell 6.7. Erfarenhet av längre arbetslöshet. Fördelning på delgrupper (%)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Aldrig varit långvarigt arbetslös	82	80	52
Varit långvarigt arbetslös:			
- 1949	4	3	2
1950-59	2	2	2
1960-69	6	8	10
1970-71	6	7	34
Ej svar	1	0	-
Summa	100 (596)	100 (276)	100 (127)

18 % av personerna i den latenta gruppen anger att de någon gång varit arbetslösa mer än 2 månader. Motsvarande siffra för kontrollgruppen är 20 % medan i kontaktgruppen hela 48 % säger sig någon gång ha varit arbetslösa mer än 2 månader. Även här ser vi alltså att kontaktgruppen innehåller en stor andel personer som varit arbetslösa. En förhållandevis stor andel personer i samtliga delgrupper har varit längre arbetslösa under 1970-71 (6 % i den latenta gruppen, 7 % i kontrollgruppen och hela 34 % i kontaktgruppen.)

De standardiserade grupperna avviker inte heller här i någon större utsträckning från de ursprungliga grupperna. Dock bör påpekas att den "standardiserade kontaktgruppen" uppvisar något högre andel av längre arbetslöshet fram t o m 1969 än den "ursprungliga kontaktgruppen" - 21 % resp 14 %. Däremot är andelen arbetslösa 1970-71 densamma.

Tabellerna 6.6 och 6.7 ovan ger likartade resultat. Den latenta gruppen kan jämställas med kontrollgruppen vad gäller erfarenhet av att ha varit arbetslös. Det är endast en mindre andel personer i dessa grupper som anger att de varit arbetslösa. Den grupp som består av personer som vill förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden och dessutom varit i kontakt med arbetsförmedlingen för att få den önskade förändringen till stånd - kontaktgruppen - har däremot i avsevärt högre grad någon gång varit arbetslös och framförallt på senare tid. Vi vet ju också sen tidigare att denna grupp innehåller en ganska stor andel personer (= 17 %) som angav sig själva som arbetslösa vid undersökningstillfället. (Tabell 5.1.ovan)

6.5. Arbetslöshet och kontakt med arbetsförmedlingen

Tabell 6.8. LATENTA GRUPPEN - Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning efter ev. arbetslöshet de senaste 12 månaderna (%)

Senaste kontakt med af	Ej arbetslös	Arbetslösa	(Ej svar= = 23 st)
1920-60	16	8	
1961-67	17	6	
1968-69	8	9	
1970-71	16	53	
Aldrig haft kontakt	42	25	
Minns ej	2	-	
(Ej svar= 1st) Summa	100 (520)	100 (53)	

De procenttal som anger hur stora andelar av de arbetslösa som varit i kontakt med arbetsförmedlingen under en viss period måste tolkas försiktigt då de baserar sig på ett litet antal personer.

När det gäller ev arbetslöshet de senaste 12 månaderna kan vi se att de som angett sig själva som arbetslösa också till stor del (53 %) haft kontakt med förmedlingen under 1970-71. Att de som varit arbetslösa också till stor del varit i kontakt med arbetsförmedlingen under denna tid verkar ju rimligt. Man måste dock ställa sig undrande inför

orsaken till att inte fler av dem som ansett sig som arbetslösa varit i kontakt med förmedlingen under denna tid. Varför har t ex inte alla som säger sig varit arbetslösa mer än ett halvt år under de senaste 12 månaderna (= 17 st) haft kontakt med arbetsförmedlingen under denna tid? Endast 6 personer av dessa 17 säger sig ha haft kontakt med förmedlingen under 1970-71.

Dessa resultat antyder att det kan föreligga en kraftig diskrepans mellan olika sätt att mäta arbetslöshetens omfattning. Mäter man arbetslöshet genom att utgå ifrån allmänhetens subjektiva uppfattning av om de anser sig själva som arbetslösa får man en större siffra över arbetslöshetens storlek än om man t ex utgår ifrån att arbetslösa är de personer som finns registrerade som arbetslösa hos arbetsförmedlingen.[1]

Tabell 6.9. LATENTA GRUPPEN - Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Fördelning efter om man någon gång varit arbetslös mer än 2 månader (%)

	Ej varit arbetslös mer än 2 mån	Varit arbetslös mer än 2 mån (Ej svar = 5 st)		
		-1959	1960-69	1970-71
1920-60	15	35	8	6
1961-67	15	15	41	9
1968-69	7	-	24	9
1970-71	18	3	14	59
Aldrig haft kontakt	44	44	14	18
Minns ej	2	3	-	-
(Ej svar= 1 st)				
Summa	100 (486)	100 (34)	100 (37)	100 (34)

Även här är bastalen för dem som någon gång varit arbetslösa alltför små för att man skall kunna ta fasta på något enstaka procenttal. Vi kan dock se att andelen som uppger sig haft kontakt med arbetsförmedlingen 1970-71 är störst bland dem som varit arbetslösa under denna tid. De som varit arbetslösa 1960-69 har i stället en förhållandevis stor andel kontakter 1961-69 och de som varit arbetslösa före 1960 har en relativt stor andel kontakter 1920-60.

---

1 För en genomgång och diskussion av olika sätt att mäta arbetslöshet hänvisas till kapitel 7 nedan.

Vi kan alltså konstatera ett visst samband mellan tidpunkt för en längre arbetslöshetsperiod och tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. Man måste dock här åter ställa frågan varför inte alla som varit arbetslösa mer än två månader haft kontakt med arbetsförmedlingen under denna tid. Hade dessa personer kunnat få någon "konkret hjälp" av förmedlingen om man tagit kontakt? Med "konkret hjälp" menar vi hjälp i form av anvisat arbete, ekonomiskt stöd etc.[1]

6.6. Kontaktsätt och ärende vid senaste kontakten

Ovan har vi redogjort för tidpunkten för våra olika delgruppers senaste kontakt med arbetsförmedlingen och framför allt den latenta gruppens ev kontakter med avseende på olika bakgrundsdata. Vi ska nu studera själva kontaktsituationen - vad det är för typ av ärenden man har, på vilket sätt man tar kontakt osv - samt upplevelserna av kontakten. Intressant blir här att se om de olika grupperna skiljer sig åt vad gäller tidigare kontakter med arbetsförmedlingen och de erfarenheter som kvarstår från dessa kontakter.

Till dem som någon gång haft kontakt med arbetsförmedlingen ställdes en fråga om på vilket sätt man kontaktade arbetsförmedlingen vid den senaste kontakten.

Tabell 6.10. Kontaktsätt vid senaste kontakten (%).

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Personligt besök. Talade med tjänsteman	80	81	72
Personligt besök. Hämtade lista utan att tala med tjänsteman	3	4	4
Samtal med tjänsteman per telefon	13	11	19
Telefonanmälan vid arbetslöshet	2	3	5
Kontakt per brev	1	-	1
Annat	1	1	-
	100 (355)	100 (147)	100 (123)

1 Vi är här medvetna om att arbetsförmedlingen inte direkt kan ge ekonomisk hjälp vid arbetslöshet. Ersättning lämnas av framför allt arbetslöshetskassor och socialnämnder. Ett villkor för att få denna ersättning är dock att förmedlingen "godkänner" personen ifråga som arbetslös, vilket gör att många personer troligen uppfattar kontakten med arbetsförmedlingen som avgörande för om man skall få ersättning eller inte.

Den latenta gruppen och kontrollgruppen har ungefär liknande svarsfördelningar 80-81 % av dem som någon gång haft kontakt med arbetsförmedlingen anger, att deras senaste kontakt med förmedlingen gjordes i form av ett personligt besök, som även innebar samtal med tjänsteman. 3-4 % anger, att den senaste kontakten togs i form av ett personligt besök på förmedlingen utan att tala med någon tjänsteman. 14-15 % hade sin senaste kontakt per telefon.

Kontaktgruppen har en något mindre andel än de båda övriga delgrupperna, som anger att den senaste kontakten gjordes i form av besök som innebar samtal med tjänsteman. Istället rymmer kontaktgruppen en högre andel (24 %) som hade sin senaste kontakt med förmedlingen per telefon, antingen det var fråga om ett samtal med tjänsteman per telefon eller telefonanmälan vid arbetslöshet.

Kontaktgruppen innehåller ju en stor andel arbetslösa personer (17 % enligt tabell 5.1.) och har nyligen haft kontakt med arbetsförmedlingen. Det är troligtvis dessa faktorer som gör att kontaktgruppen har en större andel telefonkontakter med förmedlingen än de övriga grupperna. Den senaste kontakten (som man yttrat sig om vid intervjun) är här troligen oftare en form av "uppföljningskontakt" av någon tidigare kontakt man haft.

Man kan eventuellt också tänka sig, att delgruppernas olika ålderssammansättning spelar roll. Kempe (1973) fann i sin undersökning av försäkringskassorna, att med stigande ålder väljer man i större utsträckning att göra ett personligt besök på försäkringskassan om det är något man vill veta om t ex sjukpenning, medan de yngre oftare än de äldre kan tänka sig att framföra sitt ärende per telefon. Om Kempes resultat är tillämpliga även på arbetsförmedlingen, skulle vi kunna göra tolkningen, att kontaktgruppens relativt höga andel telefonkontakter delvis kan bero på att kontaktgruppen också innehåller en förhållandevis stor andel unga personer.

Den efter ålder och kön "standardiserade kontaktgruppen" avviker dock mycket lite från den ursprungliga. Den skillnad som finns går mot Kempes resultat - 27 % i den standardiserade gruppen hade senaste kontakten per telefon mot 24 % i den ursprungliga gruppen.

Efter att ha fått en uppfattning om på vilka sätt man kontaktade arbetsförmedlingen vid den senaste kontakten, kan det vara intressant att se vad man hade för ärende vid denna kontakt.

Tabell 6.11. Ärende vid senaste kontakten (%)

Ärendetyp	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Söka arbetsvård	1	1	2
Söka yrkesvägledning	3	5	7
Söka arbetsmarknadsutb.	3	8	7
Söka flyttningsbidrag, startbidrag etc	2	3	1
Hämta informationsmatr.	6 (1)*	4 (1)*	9 (2)*
Markera ("stämpla")	7	8	8
Söka arbete	74	65	67
Annat	2	8	-
Ej svar	1	-	-
	100 (355)	100 (147)	100 (123)

* Inom parentes anges den andel som uppgivit att de endast hämtat listor över lediga platser.

Andelen som uppgivit att ärendet vid den senaste kontakten med arbetsförmedlingen var att söka arbete är naturligtvis den största (65-74 % av intervjupersonerna anger detta som ärende). Det är i den latenta gruppen som denna ärendetyp är vanligast, vilket vid första anblicken eventuellt kan verka egendomligt. Man kanske skulle kunnat vänta sig, att kontaktgruppen med sin stora andel arbetslösa personer skulle ha den största andelen som sökte arbete.

Om vi som arbetssökande definierar, förutom dem som direkt uppgivit att de sökte arbete, även dem som uppgivit som ärende att hämta listor över lediga arbeten eller att markera ("stämpla"), blir skillnaderna mellan grupperna mindre. Vi finner, att i den latenta gruppen var 82 % att betrakta som arbetssökande mot 73 % i kontrollgruppen och 77 % i kontaktgruppen.

Intressant är att 7-8 % angav sitt senaste ärende som "markera (stämpla)" och inte som att de sökte arbete, vilket ju ändå är innebörden med att "stämpla". Dessa personer uppfattar kanske kontakten med förmedlingen som en formalitet för att få ut arbetslöshetsersättning.

Innan vi går över till att studera eventuellt missnöje vid den senaste kontakten eller någon tidigare kontakt, skall endast för den latenta gruppen redovisas ärendetyp vid den senaste kontakten i relation till <u>när</u> den senaste kontakten togs.

Tabell 6.12. LATENTA GRUPPEN - Årtal och ärende vid den senaste kontakten (%)

Ärendetyp	Årtal senaste kontakt 1920-60	1961-69	1970-71	(Minns ej = 10 st) (Ej svar = 1 st)
Söka arbetsvård	1	1	3	
Söka yrkesvägledning	2	1	6	
Söka arbetsmarknadsutbildning	-	4	5	
Söka flyttningshjälp, startbidrag etc	-	3	2	
Hämta informationsmaterial	3	8	7	
Markera ("stämpla")	2	4	14	
Söka arbete	90	76	55	
Annat	-	1	6	
Ej svar	1	2	1	
	100 (91)	100 (142)	100 (111)	

Det mest intressanta ur denna tabell är att de som nyligen (1970-71) haft kontakt med förmedlingen har en så relativt liten andel som direkt säger sig ha sökt arbete vid den senaste kontakten, jämfört med de som har en längre tillbaka liggande kontakt. Hela 90 % av dem som hade sin senaste kontakt med förmedlingen under 1920-60 säger, att de då sökte arbete mot 55 % av dem som hade kontakt 1970-71. Här har man istället högre andelar som angivit ärendet som "markera (stämpla)", "söka yrkesvägledning" och "annat".

Orsaken till dessa skillnader mellan de olika "kontaktgrupperna" kan eventuellt förklaras med att ju längre tillbaka i tiden kontakten ligger, ju lättare har man kanske att som ärende ange att man sökte arbete. "Det hade någonting att göra med att jag sökte arbete....". De som nyligen haft kontakt med förmedlingen har då lättare att särskilja olika typer av "delärenden", som ändå har något att göra med att man på ett eller annat sätt söker arbete.

En bättre tolkning är dock troligtvis att det faktiskt föreligger tidsmässiga skillnader som påverkar typen av ärenden vid en kontakt med arbetsförmedlingen. Under 1970-71 förekom en förhållandevis hög arbetslöshet, varför det verkar rimligt att av de personer som då hade kontakt med förmedlingen en relativt stor andel anger,

att deras ärende var att "markera (stämpla)" eller söka någon annan form av hjälp som inte direkt kan klassas som "söka arbete". Arbetsförmedlingens utökade arbetsuppgifter och resurser kan även vara en förklaring.

6.7. Förekomst av missnöje

Till dem som någon gång haft kontakt med arbetsförmedlingen ställdes en fråga om man blev missnöjd med något i samband med den senaste kontakten. Dessutom ställdes en fråga, om man blivit missnöjd vid någon eventuell tidigare kontakt med förmedlingen. En orsak till att vi intresserar oss för hur kontakterna med förmedlingen avlöpt, sett ur kundernas synvinkel, är att en negativ upplevelse av en tidigare kontakt kan medföra att man i fortsättningen drar sig för att ta kontakt med förmedlingen - man vill förändra sin situation på arbetsmarknaden men undviker p g a tidigare negativa erfarenheter att ta kontakt med arbetsförmedlingen.

Om detta resonemang är riktigt kan vi förvänta oss att den latenta gruppen innehåller en större andel personer med tidigare missnöje med förmedlingen än kontaktgruppen - den grupp som också vill förändra sin arbetsmarknadssituation och faktiskt tar kontakt med förmedlingen för att få den önskade förändringen till stånd. Detta under förutsättning att den latenta gruppen och kontaktgruppen i övrigt är likvärdiga i alla relevanta avseenden. Som vi sett tidigare är detta inte alls fallet - grupperna är mycket olika sammansatta - varför det är tvivelaktigt om vi kan förvänta oss någon skillnad mellan de "ursprungliga" grupperna. Intressant är ändå att se, om grupperna skiljer sig åt vad gäller upplevt missnöje vid den senaste kontakten.

Tabell 6.13. Missnöje i samband med den senaste kontakten (%)

	Latenta gruppen		Kontrollgruppen	Kontaktgruppen	
		Standardiserad			Standardiserad
Missnöjda	21	19	30	29	24
Ej missnöjda	77	78	69	71	76
Minns ej	2	3	1	1	0
	100 (355)		100 (147)	100 (123)	

21 % av de i den latenta gruppen, som haft kontakt med förmedlingen, angav, att de blivit missnöjda vid den senaste kontakten. Andelen missnöjda var större i såväl kontrollgruppen (30 %) som i kontaktgruppen (29 %). Skillnaden mellan den latenta gruppen och kontrollgruppen är signifikant på 0,05-nivån; mellan den latenta gruppen och kontaktgruppen är skillnaden signifikant på 0,1-nivån (beräknat med hjälp av χ^2).

Det föreligger alltså med relativt stor sannolikhet en skillnad mellan den latenta gruppen och kontaktgruppen: Det finns en större andel i kontaktgruppen än i den latenta gruppen som blev missnöjda vid den senaste kontakten. Skillnaden "går åt fel håll" jämfört med resonemanget ovan, där vi diskuterade möjligheten av att missnöjet skulle vara vanligare i den latenta gruppen än i kontaktgruppen.

När ålders- och könsfördelningarna gjorts likvärdiga så ser vi att andelen missnöjda fortfarande är lägst i den latenta gruppen, men att skillnaden mellan den latenta gruppen och kontaktgruppen är något mindre än för de ursprungliga grupperna.

Missnöje vid den senaste kontakten med arbetsförmedlingen var alltså minst vanligt i den latenta gruppen. Ändå var det här en femtedel som blev missnöjda på ett eller annat sätt. Intressant blir då att studera, om missnöje är vanligare vid vissa typer av kontakter med förmedlingen eller vissa typer av ärenden.

Tabell 6.14. LATENTA GRUPPEN - Förekomst av missnöje vid senaste kontakten i relation till kontaktsätt (%)

Ej svar = 1

	Personligt besök. Talade med tjänsteman	Samtal med tjänsteman per telefon	Kontakt (personlig, telefon, brev) utan direktkontakt med tjänsteman
Missnöjda	22	15	(13)
Ej missnöjda	76	83	(88)
Minns ej	2	2	-
	100 (284)	100 (46)	100 (24)

Vi kan se, att missnöje vid den senaste kontakten är vanligast när kontakten inneburit personligt besök på förmedlingen med åtföljande samtal med tjänsteman. Kontakter som inte inneburit samtal med tjänsteman är minst "missnöjesbelastade". Skillnaderna är enligt χ^2 signifikanta på 0,1-nivån. Orsaken till dessa skillnader är naturligtvis, att vid kontakter som innebär samtal med tjänstemän framkommer avsevärt mer komplicerade frågor - med åtföljande större chanser till att missnöje i någon form skall uppstå - än vid mer rutinbetonade kontakter.

Tabell 6.14 visar, att missnöje vid en kontakt med arbetsförmedlingen har ett visst samband med kontaktsättet vid den aktuella kontakten. Ur tabell 6.13 ovan kunde vi se, att missnöje förekom olika ofta i våra tre delgrupper och från tabell 6.10 kunde vi konstatera, att kontaktsätt vid den senaste

kontakten också uppvisade olika fördelningar i delgrupperna. Telefonkontakt förekom t ex i större utsträckning i kontaktgruppen än i de båda övriga grupperna. Intressant hade då varit att studera, hur de eventuellt missnöjda kontakterna fördelar sig på kontaktsätt även för kontrollgruppen och för kontaktgruppen. En sådan uppdelning blir dock inte särskilt meningsfull p g a det lilla antalet intervjupersoner i dessa grupper som blivit missnöjda.[1]

Tabell 6.15. LATENTA GRUPPEN - Förekomst av missnöje vid senaste kontakten i relation till ärende (%)

Ej svar = 5

	Söka hjälp (dock ej arbete direkt)	Hämta informationsmaterial	Markera "stämpla"	Söka arbete
Missnöjda	19	(23)	(16)	21
Ej missnöjda	81	(77)	(84)	76
Minns ej	-	-	-	3
	100 (42)	100 (22)	100 (25)	100 (261)

När vi delar upp de senaste kontakterna på typ av ärende blir det i vissa fall mycket små grupper som har en viss typ av ärende. Här har vi därför t ex slagit samman under rubriken "söka hjälp (dock ej arbete direkt)" de som sagt att den senaste kontakten gällde att "söka arbetsvård", "söka yrkesvägledning", "söka arbetsmarknadsutbildning", "söka flyttningshjälp, startbidrag etc". Även efter sammanslagningarna är det i vissa fall mycket små bastal som procentsiffrorna baserar sig på, varför siffrorna får tolkas försiktigt.

Skillnaderna i missnöje mellan de olika ärendetyperna är inte stora. Missnöje är vanligast när ärendet var att "hämta informationsmaterial" eller "söka arbete" (23 resp 21 % blev missnöjda). Minst ofta uppstod missnöje när ärendet var att markera ("stämpla"). Kan missnöjet bland dem som skulle "hämta informationsmaterial" ha att göra med den "öppna" förmedlingstypens arbetssätt, där en del av kunderna hänvisas till att genom skriftlig information i form av listor och broschyrer försöka få en uppfattning om sina möjligheter och alternativ på arbetsmarknaden? Är det så att detta förmedlingens arbetssätt upplevs nega-

1 Denna uppdelning (liksom flera andra som här inte tas upp bl a på grund av alltför få personer i de olika cellerna) finns redovisad i Thorslund M: Allmänhetens kontakter med arbetsförmedlingen. Sthlm 1973.

tivt av många kunder[2].

Även om vårt material i dessa sammanhang är litet ska vi ändå försöka redovisa anledningen till att man blev missnöjd vid den senaste kontakten. Vi ställde en fråga om vad de missnöjda främst var otillfredsställda med. Frågan hade inga fasta svarsalternativ utan kodades i efterhand. Svaren skiljde sig ganska avsevärt från varandra, men har grupperats under följande rubriker.

Tabell 6.16. Anledning till missnöje vid den senaste kontakten (%)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Förmedlingen kunde ej anvisa lämpligt arbete	33	44	(31)
Personalen uppträdde otrevligt	31	24	(42)
Personalen gav dålig information	17	16	(14)
Missnöje med bidrag, omskolningskurs m m	5	7	(11)
Ej svar	14	9	(3)
	100 (81)	100 (45)	100 (36)

Procentsiffrorna grundar sig på små bastal, varför inga uttalanden beträffande skillnader mellan grupperna eller mellan olika slag av missnöje låter sig göras. Vi får nöja oss med att se till den allmänna tendensen.

Den vanligaste anledningen till missnöje har vi betecknat med "förmedlingen kunde ej anvisa lämpligt arbete". Förmedlingen har misslyckats med att tillfredsställa dessa personers önskemål när det gäller att få ett lämpligt arbete. Frågan gällde, om man blev missnöjd med något i samband med kontakten. Missnöje av det här slaget riktar sig troligtvis endast delvis mot arbetsförmedlingen som institution, utan snarare mot förmedlingens begränsade resurser att tillfredsställa alla olika önskemål t ex i ett lågkonjunkturläge.

---

2 En av de ursprungliga frågeställningarna för undersökningen var om allmänheten föredrog den "öppna" eller den "slutna" typen av arbetsförmedlingar. Frågeställningarna har sedan förskjutits mot andra områden, men vissa resultat har redovisats i en tidigare rapport - Kempe, Lönn, Thorslund (1973), op. cit., sid 50-51.

Här kommer säkerligen också in det missnöje som måste uppstå när listorna över lediga platser blir inaktuella på vissa punkter. Arbetsförmedlingarna har inte resurser för att hindra att arbetssökande ringer eller uppsöker arbetsgivare beträffande arbeten som redan hunnit bli tillsatta.

Den näst vanligaste orsaken till missnöje (den vanligaste orsaken i kontaktgruppen) var att personalen uppträdde otrevligt, var stressade, ointresserade osv. Tänkbart är, att det är förmedlingens kontrollfunktion när det gäller att få arbetslöshetshjälp som här kan spela en viss roll.

6.8. Erfarenheterna vid den senaste kontakten i relation till tidigare erfarenheter

Det upplevda utbytet av en kontakt med arbetsförmedlingen står i relation till det faktiska utbytet av kontakten och de förväntningar man hade på utbytet. Erfarenheterna av tidigare kontakter kan påverka det upplevda utbytet av den senaste kontakten genom att dessa tidigare erfarenheter påverkat förväntningarna inför denna nya kontakt. Hur sambandet mellan erfarenheter vid tidigare kontakter och upplevt utbyte vid en senare kontakt kan se ut, är svårt att uttala sig om.

Det kan vara så att en person med en negativ upplevelse vid en tidigare kontakt sänker sina förväntningar inför en ny kontakt så att dessa nya förväntningar har en större chans att uppfyllas. Med tillräckligt låga förväntningar inför en kontakt kommer vi i den positionen att man inte kan bli missnöjd med utfallet av kontakten - "man väntar sig lite och får lite" - förväntningarna uppfylls. Här kommer istället upp ett annat problem, nämligen vilken anledningen skulle vara att en person med så låga förväntningar om utfallet av en kontakt överhuvudtaget tar kontakt med arbetsförmedlingen.

Det kan också vara så att tidigare negativa erfarenheter av kontakter med förmedlingen medför att man även vid en ny kontakt förväntar sig att utfallet skall bli negativt. Man väntar sig, att personalen ännu en gång skall uppträda otrevligt etc. Detta är ett resonemang som Kempe (1973), kap 7, är inne på och även redovisar ett visst stöd för genom sina resultat. Han visar, att personer med tidigare negativa upplevelser av kontakter med försäkringskassan också i större utsträckning än andra upplever missnöje vid en senare kontakt med försäkringskassan.

Frågan blir då, varför personer som haft negativa upplevelser vid kontakter med ett samhällsorgan åter tar kontakt med organet ifråga. Denna fråga är kanske inget större problem när det gäller försäkringskassan, där den hjälp man har rätt till i form av ekonomisk ersättning till stor del är "självklar". Man tar kontakt för att få ersättning vid sjukdom, ersättning för läkarvård, reglera sin pension osv. En kontakt med försäkringskassan är det enda sättet att få dessa typer av hjälp.

När det gäller arbetsförmedlingen ställer sig frågan annorlunda. Om en person har negativa förväntningar beträffande utfallet av en kontakt, är nog sannolikheten stor att personen ifråga helt enkelt avstår från att ta kontakt med förmedlingen. En kontakt med arbetsförmedlingen när man önskar förändra sin situation på arbetsmarknaden är endast ett sätt av flera att försöka få en önskad förändring till stånd. Endast ca 15-20 % av alla tillsatta arbeten under ett år uppskattas ha förmedlats av arbetsförmedlingen.

Å andra sidan får vi inse att det finns personer som har både negativa erfarenheter av tidigare kontakter och negativa förväntningar inför en kontakt men som ändå av olika anledningar tar kontakt. En anledning kan vara att man inte har några alternativ - man har försökt andra utvägar utan att lyckas eller att man t ex på grund av olika bestämmelser i samband med arbetslöshetsersättning måste ta kontakt med förmedlingen osv.

Tabell 6.17. LATENTA GRUPPEN - Förekomst av missnöje vid senaste kontakten i relation till tidigare erfarenheter (%)

Ej svar = 2

Erfarenheter av senaste kontakt	Erfarenheter av tidigare kontakter	
	Missnöjda	Ej missnöjda
Missnöjda	39	18
Ej missnöjda	59	80
Minns ej	2	2
	100 (41)	100 (312)

Från tabell 6.13 kunde vi se, att totalt blev 21 % av den latenta gruppen missnöjda vid den senaste kontakten med förmedlingen.

I tabell 6.17 kan vi nu se, att det finns ett samband mellan erfarenheter från tidigare kontakter och erfarenheter från den senaste kontakten. Sambandet, beräknat med χ^2, är signifikant på 0,01 -nivån. De som vid någon tidigare kontakt blivit missnöjda har även i högre grad än övriga blivit missnöjda vid den senaste kontakten. Detta resultat stämmer överens med Kempes (1973) resultat från hans undersökning av allmänhetens kontakter med försäkringskassorna.

En annan intressant faktor som kan tänkas påverka förväntningarna inför en kontakt med förmedlingen och därigenom det upplevda utbytet av en kontakt är den sociala omgivningens påverkan på individen. Om t ex en person inför en kontakt med arbetsförmedlingen får veta, att personer släkt eller vänner - i hans sociala omgivning haft kontakt med förmedlingen och blivit missnöjda vid denna kontakt kan detta tänkas påverka personens förväntningar inför en kontakt. Detta kan leda till, att personen ifråga inte tar kontakt med förmedlingen eller också tar han kontakt men

förväntar sig ett lågt utbyte. Man kan också tänka sig, att han tar kontakt med en förväntan om ett visst faktiskt utbyte (och som är det som gör att han tar kontakt) men med en annan "sorts" förväntan vad gäller upplevt utbyte i form av bemötande från personal och andra faktorer som inte direkt har att göra med det faktiska utbytet av kontakten.

Nedan redovisas relationen mellan erfarenheter av den senaste kontakten med arbetsförmedlingen och eventuellt förekomst av missnöje med arbetsförmedlingen bland bekanta och släktingar. De frågor som rör omgivningens eventuella kontakter och erfarenheter löd: "Har någon av Era närmaste bekanta eller släktingar haft kontakt med arbetsförmedlingen den senaste tiden?" Vid ett jakande svar följdes frågan upp med: "Tror Ni att han/hon blev nöjd eller missnöjd med kontakten?"

Tabell 6.18. LATENTA GRUPPEN - Omgivningens eventuella kontakter och erfarenheter (%)

Haft kontakt "senaste tiden"	
Missnöjda	13
Ej missnöjda	14
Vet ej	7
Ej haft kontakt "senaste tiden"	67
	100 (596)

Den största andelen av våra intervjupersoner i den latenta gruppen, två tredjedelar, känner ingen person i sin närmaste omgivning som haft kontakt med förmedlingen den senaste tiden. Av dem som känner någon som haft kontakt, ser vi att en uppseendeväckande stor andel anger att de tror att vederbörande blev missnöjd vid denna kontakt (13 % "totalt" och 39 % av dem som känner någon som haft kontakt). Uppseendeväckande därför att vid tabell 6.13 ovan, kunde vi se, att när den latenta gruppen skulle värdera sin egen senaste kontakt så angav 21 % av dem som någong gång haft kontakt att de själva blev missnöjda.

Missnöje verkar tydligen vara vanligare hos bekanta och släktingar än när det gäller en själv. Förklaringen är väl åtminstone delvis den, att man bara får höra talas om (alt bara kommer ihåg) sådana kontakter med arbetsförmedlingen där släkt och vänner blivit missnöjda i något avseende. Kontakter kanske av mer rutinkaraktär och utan att missnöje uppstår diskuterar man inte med andra. Några intervjupersoner kan bland sina släktingar eller bekanta känna både sådana som blivit nöjda och sådana som blivit missnöjda (tyvärr fanns inte någon svarskategori för "både missnöjda och ej missnöjda" i formuläret). Det är möjligt att dessa intervjupersoner oftare svarat med det "missnöjda" alternativet än med övriga alternativ. Hur vanligt detta skulle kunna vara kan vi inte uttala oss om.

Tabell 6.19. LATENTA GRUPPEN - Förekomst av missnöje vid senaste kontakten i relation till omgivningens erfarenheter av kontakt (%)

Erfarenheter av senaste kontakt	Omgivningens erfarenheter Haft kontakt "senaste tiden"			Ej haft kontakt "senaste tiden"
	Missnöjda	Ej missnöjda	Vet ej	
Missnöjda	28	7	15	10
Ej missnöjda	36	45	43	48
Minns ej	3	-	-	2
Aldrig haft kontakt	33	48	43	40
Summa	100 (75)	100 (83)	100 (40)	100 (398)

När det gäller att studera sambandet mellan våra intervjupersoners senaste kontakt och omgivningens erfarenheter av kontakter med arbetsförmedlingen den "senaste tiden", ställs vi inför problem. Det svåraste är kanske att belägga eventuella orsaksrelationer. Bl a så frågade vi inte efter när omgivningens kontakter med förmedlingen ägt rum utan lät intervjupersonerna själva avgöra vad de ville lägga in i begreppet "den senaste tiden". Detta kan då medföra att en individs senaste kontakt med förmedlingen kan ligga senare i tiden än omgivningens eventuella kontakt. Hur vanligt detta är vet vi ingenting om. Därmed blir det svårt för oss att försöka tolka kausalrelationerna.

Vi kan av tabellen se att de som har någon bekant eller släkting som blivit missnöjd vid kontakt med förmedlingen också själva i ganska stor utsträckning - 28 % "totalt" av de som har missnöjd bekant och 42 % av de med missnöjd bekant och själv någon gång haft kontakt - blivit missnöjda vid sin senaste kontakt med förmedlingen. De som inte känner någon som haft kontakt den senaste tiden uppger i mindre utsträckning eget missnöje och likaså de som har bekanta som haft kontakt men inte blivit missnöjda.

Det verkar alltså föreligga ett samband mellan omgivningens kontakter och erfarenheter av dessa kontakter och våra intervjupersoners erfarenheter av senaste kontakten med arbetsförmedlingen. Känner man någon som blivit missnöjd med förmedlingen, så är sannolikheten stor att man själv uppger att man blivit missnöjd vid senaste kontakten med förmedlingen. Som vi ovan sagt, har vi ingen möjlighet att direkt klarlägga orsaksrelationerna. Det kan ju nämligen också vara så att t ex en person som själv blivit missnöjd vid en kontakt, speciellt lägger märke till andras liknande negativa erfarenheter när det talas om kontakter med arbetsförmedlingen. Här kan man då anknyta till diverse olika resonemang rörande konfliktreduktion, som går ut på att en person uppfattar och försöker tolka (medvetet eller omedvetet) intryck och situationer så att de stämmer överens med tidigare erfarenheter.

APITEL 7. OM OLIKA SÄTT ATT MÄTA ARBETSLÖSHET

7.1. Inledning

Vad menas med begreppet "arbetslös"? Vilken innebörd kan man lägga in i begreppet? Hur skall en "arbetslös" person definieras?

Begreppet "full sysselsättning" används flitigt i den ekonomiska debatten, men något entydigt mått på när man kan säga, att "full sysselsättning" råder, finns inte. Inom ekonomin har man ansett, att en besvärande konflikt föreligger när det gäller förverkligandet av två av den ekonomiska politikens främsta målsättningar: full sysselsättning och ekonomisk stabilitet. I de s k Phillips-kurvorna har man visat hur det föreligger samband mellan läget på arbetsmarknaden (indikerad av arbetslöshetsnivån) och löneutvecklingen.[1]

I Sverige har vi i den senaste valdebatten sett prov på hur man använt sig av olika sätt att mäta arbetslöshet, som naturligtvis gett olika resultat med därav följande förvirring.

I Sverige är det två olika regelbundet använda metoder för att försöka mäta arbetslösheten som dominerar.[2] Vi skall nedan diskutera dessa två metoder och de resultat de gett i Gävleborgs län under den tid (oktober 1971), då merparten av vårt material samlades in. Vi har möjligheten att på detta sätt jämföra resultaten från vår undersökning, där vi använt oss av olika alternativa definitioner av begreppet "arbetslös" med resultaten av de två metoder som används i den offentliga statistiken.

7.2. Olika definitioner av begreppet arbetslös

De två metoder som i Sverige används för att mäta arbetslösheten, använder sig av olika definitioner av begreppet "arbetslös". De två metoderna är Statistiska Centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) och AMS resp arbetsförmedlingarnas räkningar av antalet arbetslösa anmälda vid förmedlingarna.

---

1 Se t ex Meidner R & Niklasson H: Arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik. Malmö 1970, kap 1

2 En mycket summarisk genomgång av olika typer av arbetsmarknadsstatistik ges i: Pantzare F & Lindström B: Arbetskraften inom byggnadsverksamheten. Stockholm 1972 (SOU 1972:74)

SCB's arbetskraftsundersökningar

Statistiska centralbyrån genomför sedan 1970 månadsvisa arbetskraftsundersökningar. De begrepp som används, överensstämmer relativt väl med utländska undersökningar av samma typ, vilket ger möjlighet till vissa internationella jämförelser. Urvalet består varje månad av 18.000 personer mellan 14-75 år. Urvalspersonerna får deltaga i åtta urvalsomgångar och byts ut successivt så att vid varje ny undersökningsmånad deltar 1/8 av urvalet för första gången och 1/8 deltar för åttonde gången. Datainsamlingsmetoden är telefonintervjuer. Kan man inte få tag i intervjupersonen själv så ställer man frågorna till någon närstående person (s k indirekta intervjuer). Genomsnittligt når man (direkt eller indirekt) 97% av intervjupersonerna. För de intervjuer man fått in är relationen mellan direkta och indirekta intervjuer den att i 82% av fallen har intervjupersonen själv svarat och i 18% av fallen har uppgifterna lämnats av någon annan person.[1]

Följande två kriterier måste båda uppfyllas för att en person skall klassificeras som arbetslös:

a) Ej varit "sysselsatt" under mätveckan. Med detta menas att en person inte får ha utfört något förvärvsarbete under mätveckan. Personen ifråga får inte heller ha haft anställning eller arbete som egen företagare där han/hon endast varit tillfälligt frånvarande.

b) Sökt arbete eller avvaktat resultat av någon åtgärd som han eller hon vidtagit under de senaste 60 dagarna för att få arbete. Alternativt att vederbörande överhuvudtaget anser sig själv som "arbetssökande" under mätveckan.

Dessa kriterier kan sägas vara de huvudsakliga. Ytterligare förfinade definitioner finns naturligtvis.[2]

Som arbetslösa räknas de personer som har anställning men som ej förvärvsarbetat under mätveckan p g a att man varit tillfälligt permitterad utan lön eller att man avvaktade nytt arbete med början inom 30 dagar. Som arbetslösa räknas ej personer, vilka exempelvis på grund av skolgång eller värnpliktstjänstgöring sökte arbete för annan tid än mätveckan. Inte heller personer som endast arbetat en (1)

---

1 Genomsnittssiffror för hela landet under 1971 enl Jos O: De svenska arbetskraftsundersökningarna Statistisk Tidskrift 1972:6.

2 Se t ex SCB-statistiska meddelanden 1969:57, Strandberg M: Arbetskraftens struktur och dimensioner. SOU 1971:43, kap 5, eller Hanson E och Jos O: SCB:s arbetskraftsundersökningar - AMS' arbetslöshetsräkningar; ett samordningsproblem. SCB Rapport 1973.

timme under veckan och som sökt arbete räknas som arbetslösa.[1]

Arbetsförmedlingarnas faktiska räkning[2]

AMS genomför varje månad en räkning över antalet personer som är registrerade som arbetslösa på arbetsförmedlingarna. För att här räknas som arbetslös krävs följande:

a) Att vara "arbetslös" (= ej ha förvärvsarbete) vid räkningsdagen samt

b) Haft en registrerad kontakt med arbetsförmedlingen under den vecka som räkningsdagen infaller. En kontakt där en person t ex endast hämtat en lista över lediga platser, leder inte till att vederbörande registreras som arbetslös.

I detta sammanhang kan nämnas att ett krav som måste uppfyllas för att få ersättning från arbetslöshetskassa är att personen ifråga är registrerad som arbetslös vid arbetsförmedlingen. Vi kan också konstatera att merparten av dem som arbetsförmedlingarna i Gävleborgs län registrerat som arbetslösa är medlemmar i olika arbetslöshetskassor. (72,7 % av dem som registrerats som arbetslösa oktober 1971).[3]

Jämförelse mellan AKU och arbetsförmedlingarnas räkning

De två sätt att beräkna arbetslöshetens storlek som vi redovisat ovan är i flera avseenden lika. Båda dessa sätt

---

1 Från och med 1966 har AMS, som en komplettering till de månatliga AKU, låtit utföra en årlig undersökning. De "vanliga" månatliga AKU söker ju belysa situationen under en vecka. Meningen med den årliga undersökningen är naturligtvis att få ett längre perspektiv. Frågeutformningen är inte helt lika utformningen vid de månatliga undersökningarna, varför en direkt jämförelse mellan resultat från årsundersökningen och t ex ett årsmedeltal från de månatliga undersökningarna är inte helt relevant. Det har ändå gjorts vissa jämförelser som t ex visar, att andelen arbetslösa blir större när man frågar för en vecka i taget och sedan försöker väga ihop resultaten till ett helt år.
Se Strandberg op. cit., kap 5, och Sjöberg, Lundqvist op. cit., kap 5.

2 Arbetsförmedlingarnas statistik förändrades radikalt juli 1974. Vi redogör för den statistik som förts t o m juni 1974 - det är ju den som är relevant för oss.
För en närmare genomgång av denna statistik, se t ex Hanson & Jos, op.cit.Beträffande den nya statistiken, se AMS Cirkulärmeddelande nr M 17/1974.

3 Arbetsmarknadsstatistik nr 12, 1971. AMS

kräver att en person för att räknas som arbetslös inte förvärvsarbetat under en viss tidsenhet (vecka resp dag). Vidare kräver de (med vissa mindre undantag) att personen ifråga faktiskt söker arbete, antingen det nu sker genom en kontakt med arbetsförmedlingen eller med någon annan konkret åtgärd. De åtgärder en person måste ha vidtagit för att i AKU och förmedlingens faktiska räkningar klassificeras som arbetslös är vidare knutna till en viss tidsperiod. Vid AKU räknas åtgärder som vidtagits under mätveckan (eller under de senaste 60 dagarna) och vid förmedlingarnas räkning enbart personer som haft kontakt med arbetsförmedlingen den aktuella veckan.

En jämförelse mellan dessa två sätt att mäta arbetslöshet anger att AKU genomgående redovisar större andelar arbetslösa än förmedlingarnas räkning.[1] Detta p g a att arbetsförmedlingarnas räkning kräver en registrerad kontakt med förmedlingen under en vecka och att AKU's "krav" här inte är så strängt - man måste på något vis ha sökt arbete under mätveckan (där kontakt med arbetsförmedlingen endast är ett av flera alternativ) eller avvakta resultatet av någon, under de senaste 60 dagarna, vidtagen åtgärd.

Diskussion om de två offentliga sätten att mäta arbetslöshet

Vi har ovan sett att de två sätten att mäta arbetslöshet som används i den offentliga statistiken i vissa avseenden skiljer sig från varandra. Vi kan dock konstatera att i väsentliga avseenden är de lika. Vid klassificeringen av personer som arbetslösa eller icke arbetslösa är man således inte intresserad av hur många som vill börja arbeta. Det man tar fasta på är i stället om personerna ifråga uppger att de varit arbetssökande på ett eller annat sätt under en viss kortare tidsperiod.

Vad beträffar personer utan arbete, som tillhör olika arbetslöshetskassor, har nog de allra flesta från denna kategori kontakt med arbetsförmedlingen en gång i veckan - ett krav för att få ut arbetslöshetsersättning. Om man inte är medlem i någon sådan kassa och gör anspråk på att få bidrag från socialbyrå, exempelvis kommunalt kontaktstöd, måste man också ha regelbundna kontakter med arbetsförmedlingen. Dessa personer kommer att räknas som arbetslösa både enligt AKU och förmedlingarnas räkning.

Men om man inte är medlem i någon kassa och inte heller är

---

1 För en genomgång av skillnader och likheter mellan AKU och arbetsförmedlingarnas sätt att mäta arbetslöshet och därmed förknippade resultat, se t ex Strandberg, op. cit., kap 5, Hansson & Jos, op. cit. eller Rapaport: Arbetslöshetens statistik. Artikel i Dagens Nyheter 3.1.1973.

berättigad till sociala bidrag[1] och dessutom tror sig ha prövat alla möjligheter att få ett lämpligt arbete - antingen man nu varit i kontakt med förmedling eller prövat på andra sätt? Man har inte förvärvsarbete och har kanske mer eller mindre resignerat över sina möjligheter att få arbete. Man vidtar inga åtgärder men vill ha arbete. Dessa personer räknas inte som arbetslösa, varken i AKU eller vid förmedlingarnas räkning.

Det måste här sägas, att både i AKU och arbetsförmedlingarnas räkning av antalet arbetslösa ingår åtminstone indirekt någon form av kriterium på att man måste vilja börja arbeta för att kunna räknas som arbetslös. Detta gäller kanske framför allt arbetsförmedlingarnas räkning. En person, som inte har förvärvsarbete och som tar kontakt med förmedlingen, måste också för att överhuvudtaget uppmärksammas av personalen uttrycka önskemål om att börja arbeta.

Eftersom merparten av de av arbetsförmedlingarna registrerade arbetslösa är personer, som är medlemmar i olika arbetslöshetskassor (se ovan sid), kan det vara av intresse att se, vad dessa kassor kräver av en "arbetslös" person för att han/hon skall ha rätt till ersättning. Personen ifråga skall vara "arbetsför och i övrigt oförhindrad att åtaga sig arbete", inte avvisa "lämpligt" arbete (där då "lämpligt" arbete definieras i mycket tänjbara begrepp som att arbetet är "lämpligt bl a om det motsvarar medlemmens krafter och färdigheter ...osv". Kraven för att erhålla kommunalt kontantunderstöd är ungefär desamma.[2] Dessa krav innebär väl i stort sett, att den ersättningssökande också vill börja arbeta.

Vad gäller AKU, så ligger en form av villighetskriterium i att man här för att räknas som arbetslös måste ange, att man varit arbetssökande under den aktuella veckan. Är man arbetssökande, så önskar man också börja arbeta! Tyvärr kan vi inte säga, att den omvända satsen - önskar man börja arbeta, så är man också arbetssökande - verkar vara lika trolig. Att det dock finns ett samband mellan att börja arbeta och vidtagna åtgärder för att skaffa arbete, kan vi vara övertygade om.

Man kan under alla förhållanden lätt inse att det finns ytterligare kategorier av människor än de som nu räknas vid AKU och förmedlingarnas räkning som anser att de själva är arbetslösa. Detta åtminsone om man i begreppet arbetslös använder sig av en vidare definition: "Arbetslös" = En person som inte har (förvärvs-)arbete men som

---

1 I vilken utsträckning socialhjälp utgår till personer som är utan arbete och som inte är medlemmar i någon arbetslöshetskassa, finns det inga möjligheter att få fram med nu befintlig statistik. För en allmän diskussion om sambandet mellan arbetslöshet och socialhjälp hänvisas till Korpi W: Fattigdom i välfärden. Stockholm 1971 och Korpi W: Poverty, social assistance and social policy in Sweden, 1945-1972. (Stencil) Stockholm 1974.

2 För en schematisk genomgång, se: SOU 1971:42, avsnitt 2.3.

svar på en direkt fråga vid en intervju eller i form av en enkät säger sig vilja ha det.[1]

AKU:s definition fångar inte upp dessa personer med mindre än att de under en snäv tidsperiod faktiskt sökt arbete. Dessa personer skulle till stor del enligt AKU troligen kallas "latenta arbetssökande". Så kallas nämligen de personer, som uppger att de inte har någon anställning, som inte utförde något förvärvsarbete under mätveckan, som inte sökte arbete men som svarade jakande på en hypotetisk fråga om man skulle sökt arbete den aktuella veckan om man trott att man kunnat få lämpligt arbete på hemorten.

7.3. Arbetslöshetsbegreppet i föreliggande undersökning

Med utgångspunkt från vårt material har vi vissa möjligheter att studera de siffermässiga relationerna mellan olika definitioner av begreppet arbetslös. I tvärsnittsmaterialet (enkäten) som skall ge en representativ bild av förhållandena i Gävleborgs län hösten 1971, var förhållandet mellan förvärvsarbetande och icke förvärvsarbetande följande: 61 % ansåg sig själva som förvärvsarbetande och 39 % ansåg sig som ej förvärvsarbetande (tabell 4.2 ovan). Om man skall försöka få en bild av hur stor del av befolkningen inom länet som är arbetslös, så är detta naturligtvis beroende av vilken definition

---

1 Ett problem med denna definition är, att man här får med personer som säger sig vilja börja arbeta men som av olika anledningar inte har någon realistisk möjlighet att börja arbeta. Exempelvis hemmafruar (/hemmamän) med minderåriga barn. Så länge barnpassningsfunktionerna i samhället befinner sig på nuvarande nivå, är de praktiska hindren att komma ut i arbetslivet för den som har småbarn att passa ofta oöverkomliga. Vi kan i avsnitt 5.6. ovan se att 17 % av de ej förvärvsarbetande i vår latenta grupp uppgav barnpassningsproblem som hinder för att börja arbeta. Motsvarande andel i kontrollgruppen och kontaktgruppen var 10 resp 3 %.

Detta problem lider även AKU:s definition av, dock inte i lika hög grad. Man får nog tänka sig, att personer i ovanstående belägenhet endast i ytterst begränsad omfattning sökt arbete under mätveckan eller avvaktat resultat av någon åtgärd som han eller hon vidtagit under de senaste 60 dagarna. De kommer då inte heller att räknas som arbetslösa.

Ett annat problem med denna definition är att viljan att förändra, såsom den manifesteras som ett svar på en fråga vid enkät eller intervju, säkerligen uppvisar stora variationer över tiden. Detta utan att personernas observerbara situation egentligen förändrats. Vi diskuterar detta mer ingående i kapitel 13 nedan, där vi också kan konstatera att många intervjupersoners svar varierar avsevärt över en relativt kort tidsperiod.

på begreppet arbetslös vi använder oss av. Vi har dock valt att som delkriterium i likhet med AKU och arbetsförmedlingarnas räkning använda "att inte ha förvärvsarbete".[1]

Vår fråga vad gäller sysselsättningsstatus, förtydligad för respondenterna, löd: "HAR NI FÖR NÄRVARANDE NÅGOT FÖRVÄRVSARBETE? MED FÖRVÄRVSARBETE MENAR VI ATT HA ANSTÄLLNING ELLER VARA EGEN FÖRETAGARE (Den som endast tillfälligtvis, t ex på grund av sjukdom, är frånvarande från sitt arbete räknas som förvärvsarbetande)."

Vi såg, att 39 % ansåg sig som ej förvärvsarbetande enligt den definition vi använt oss av. Av dessa vill 28 % börja arbeta "om det går att ordna" och 12 % "vet ej". 60 % säger, att de inte vill börja förvärvsarbeta enligt tabell ovan. Totalt blir det 11 % som inte har arbete och vill börja arbeta.

Dessa siffror kan då jämföras med AKU:s motsvarande siffra för Gävleborgs län oktober 1971. Här fick man fram, att 1,7 % av befolkningen mellan 16-74 år var arbetslösa (våra åldersgränser var 16-70 år). Medeltalet för hela fjärde kvartalet 1971 var 2,0 %. "Latent arbetssökande" enligt AKU var i medeltal fjärde kvartalet 2,7 % av befolkningen mellan 16-74 år.[2]

Resultaten från arbetsförmedlingens faktiska räkning visar, att i oktober 1971 var 3.053 personer registrerade som arbetslösa i Gävleborgs län. Sätter vi denna siffra i relation till folkmängden inom länet i relevant ålder, så får vi ett annat mått på andelen arbetslösa. Den 30.6.1971 uppgick befolkningen i åldrarna 16-70 i länet till 204.593. Enligt denna statistik skulle 1,5 % av befolkningen mellan 16-70 år vara arbetslösa.

Vi ser att de två offentliga sätten att beräkna arbetslöshetens omfattning ger ungefär samma resultat (1,7 resp 1,5 % arbetslösa). Om man tar hänsyn enbart till vad allmänheten vill i detta avseende utan att beakta i vilken utsträckning man faktiskt gjort något för att få den önskade förändringen till stånd, skulle man troligtvis få högre siffror - det visar våra resultat.

Vi frågade också våra intervjupersoner, om man gjort något för att försöka förändra den nuvarande situationen.

---

1 Härigenom utesluts gruppen av s k "partiellt arbetslösa". En oprecis definition av denna grupp är: personer som arbetar deltid och skulle kunna (alternativt vilja) arbeta heltid.

2 Statistiska Tabeller, SCB. 1971:25 och 1972:1.

Frågan var dock, i motsats till AKU och arbetsförmedlingens räkning, inte relaterad till någon speciell tidsperiod utan fick gälla den tid de tillfrågade själva ville räkna in i begreppet "den nuvarande situationen", dvs här räknades då in alla de åtgärder personerna uppgav att de utfört för att försöka få en ändring av den nuvarande situationen. Den tidsperiod som här kunde avses kunde alltså vara mycket olika för olika personer.

Det kan, trots dessa skillnader i mätmetod och mätperiod vara intressant att se hur stor andel av dem som inte har förvärvsarbete (och därmed så långt uppfyller AKU:s och arbetsförmedlingens krav för att en person skall kunna klassas som arbetslös) och vill börja arbeta, som också sökt arbete på något sätt (även om denna sökaktivitet alltså kan ligga ganska långt bakåt i tiden).

Tabell 7.1. Sätt att söka arbete, uppdelat efter om man vill börja arbeta eller ej. (%)

Vidtagen åtgärd	Vill börja arbeta	Vet ej	Vill ej börja	Totalt
Följt med i press och besvarat platsannons	15	1	1	5
Följt med i press utan att besvara platsannons	18	15	2	8
Kontakt med af	17	8	1	6
Diskuterat med bekanta	7	5	1	3
Kontaktat personalkontor	4	1	0	1
Gått/går på utbildning	8	18	13	12
Flera åtgärder	1	5	7	5
Annat	-	1	-	0
Ingen åtgärd	30	46	74	58
Summa	100 (317)	100 (142)	100 (687)	100 (1.146)
Skattad andel av totalbefolkningen inom länet mellan 16-70 år	11 %	5 %	23 %	39 %

(Tabellen baserar sig på svaren från de personer som vid enkäten ej var förvärvsarbetande)

Om vi börjar med att studera totalsiffrorna, kan vi se att av samtliga personer som inte har förvärvsarbete uppger 6 % att de varit i kontakt med arbetsförmedlingen för att försöka förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden. Dessa personer är de som kanske närmast kan sägas likna arbetslösa personer enligt arbetsförmedlingarnas räkning. Utslaget på hela vårt urval, inklusive förvärvsarbetande, utgör dessa personer 2 %.

Vi kan se, att sannolikheten för att en person skall ta kontakt med arbetsförmedlingen verkar ha samband med "intensiteten" i önskan om att börja arbeta. Andelen personer som varit i kontakt med förmedlingen är störst bland dem som klart svarar, att de vill börja. Här har 17 % haft kontakt med arbetsförmedlingen mot 1 % bland dem som inte vill börja. De som svarat "vet ej" intar en mellanställning med 8 % som varit i kontakt med förmedlingen.

För att kunna göra en jämförelse med AKU:s räkning, får vi beräkna hur stor andel som faktiskt sökt arbete på något sätt bland dem som ej är i förvärvsarbete. Ordet "jämförelse" är egentligen olämpligt i detta sammanhang, då en direkt jämförelse mellan de siffror som är aktuella aldrig kan bli särskilt intressant p g a de stora olikheterna i mätmetod och mätperiod. Om vi räknar ihop andelarna som "besvarat platsannons", "haft kontakt med arbetsförmedlingen" och "kontaktat personalkontor", så får vi fram att 12 % av de ej förvärvsarbetande på olika sätt har sökt arbete för att kunna börja arbeta. Utslaget på totalmaterialet blir siffran istället 5 %.

De som anger, att de vill börja arbeta är de som oftast vidtagit någon åtgärd för att skaffa arbete, endast 30 % har inte gjort något. Motsvarande siffra för "vet ej-gruppen" är 46 % och bland dem som inte vill börja har en klar majoritet, 74 %, inte gjort något för att skaffa arbete. Det vanligaste sättet att försöka skaffa sig ett arbete är för dem som vill börja: "Följt med i press, utan att besvara platsannons", följt av "kontakt med af" och "besvarat platsannons". Det vanligaste sättet för de övriga är: "Gått eller går på utbildning", som egentligen kanske inte är att betrakta som ett sätt att söka arbete utan mera är att betrakta som ett sätt att "förbereda" sökandet av arbete - förbereda introduktionen till arbetsmarknaden.

Intressant i detta sammanhang blir då att studera hur stor andel av dem som "gått eller går på utbildning" som anger att de vill börja arbeta. Genom att "vända" på tabell 7.1 ovan och sätta vidtagen åtgärd som bas, får vi fram följande:

Tabell 7.2. Vill man börja arbeta eller ej, uppdelat efter vidtagen åtgärd. (Absoluta tal)

(Annan åtgärd= 2 st)

	Ingen åtgärd		Följt med i press och besvarat platsannons	Följt med i press utan att besvara platsannons	Kontakt med af	Disk. med bekanta	Kontakt med personalkontor	Gått/går på utbildning	Flera åtgärder
		%							
Vill börja arbeta	94	14	48	58	55	22	12	25	3
Vet ej	66	10	2	21	11	7	1	25	7
Vill ej börja arbeta	510	76	7	17	5	7	1	92	48
Summa	670	100	57	96	71	36	14	142	58

De som inte vidtagit någon åtgärd för att börja arbeta är (naturligtvis) den grupp som i störst utsträckning anger att man inte vill börja arbeta. Även i gruppen som "gått eller går på utbildning" vill majoriteten inte börja arbeta.

De som vidtagit mer "konkreta" åtgärder, dvs besvarat platsannons, haft kontakt med arbetsförmedlingen eller kontaktat personalkontor är de grupper som i störst utsträckning också anger, att de vill börja arbeta. De mer "passiva" sökbeteendena, som "följt med i press utan att besvara platsannons" eller "diskuterat med bekanta" uppvisar lägre andelar svar som vill börja arbeta. Här är istället "vet-ej-svaren" överrepresenterade. Detta verkar rimligt.

Gruppen som anger att de kontaktat arbetsförmedling innehåller relativt många som svarat "vet ej" på frågan om man vill börja arbeta. Elva personer som haft kontakt med förmedlingen vet inte om de vill börja arbeta. Detta hänger dock troligen ihop med förmedlingens övriga funktioner, förutom den rent arbetsförmedlande, nämligen yrkesvägledning och arbetsvård. Tre fjärdedelar av de ej förvärvsarbetande, som haft kontakt med arbetsförmedling, vill dock börja arbeta.

När det gäller eventuella kontakter med arbetsförmedlingen och när man haft kontakt med förmedlingen har vi inte kunnat använda oss av en så fin gradering av när kontakten skedde så att en direkt jämförelse kan göras med förmedlingarnas räkning av antalet arbetslösa en speciell vecka. Intressant kan det ändå vara att se i hur stor utsträckning de som inte har förvärvsarbete (och så långt alltså uppfyller

arbetsförmedlingens krav för att en person ska räknas som arbetslös) också haft kontakt med arbetsförmedlingen den senaste tiden.

Tabell 7.3. Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen uppdelat efter om man vill börja arbeta eller ej (%).

	Vill börja arbeta	Vet ej	Vill ej börja	Totalt
1920-60	5	7	6	6
1961-67	4	7	4	4
1968-69	5	3	6	6
1970-71	40	16	9	18
Aldrig haft kontakt	39	50	61	54
Minns ej	6	13	8	8
Ej svar	2	4	7	5
Summa	100 (317)	100 (142)	100 (687)	100 (1 146)

Totalt ser vi, att drygt hälften säger sig aldrig haft kontakt med arbetsförmedlingen. 8% minns ej när man senast haft kontakt med förmedlingen. Den siffra, som närmast uppfyller fordringarna för att räknas som arbetslös enligt arbetsförmedlingarnas räkning - att ej ha förvärvsarbete och samtidigt ha kontakt med arbetsförmedlingen - är totalsiffran för andelen ej förvärvsarbetande personer med kontakt med förmedlingen 1970-71. 18% av de ej förvärvsarbetande har haft kontakt 1970-71. Utslaget på totalmaterialet blir motsvarande siffra 7%, dvs man kan göra uppskattningen att 7% av befolkningen i Gävleborgs län mellan 17-70 år har ej förvärvsarbete hösten 1971 och har haft kontakt med arbetsförmedlingen någon gång under 1970-71.

Detta resultat avviker från det resultat, framräknat ur tabell 7.1 ovan, där vi kom fram till att 2% av befolkningen ej har förvärvsarbete och har haft kontakt med förmedlingen för att försöka ändra sin nuvarande situation genom att börja förvärvsarbeta. En mindre andel personer anger således, att de varit i kontakt med arbetsförmedlingen för att förändra den nuvarande situationen än de som säger att de haft kontakt med förmedlingen under 1970-71, dvs under den senaste "ett-och-ett-halvt-års-perioden". Detta kan betyda, att med "den nuvarande situationen" menar de flesta människor ett snävare tidsperspektiv än 1,5 år. Vi måste dock hålla i minnet att även för dem som ej förvärvsarbetar behöver en kontakt med förmedlingen inte nödvändigtvis innebära att man vill ha hjälp med att börja arbeta.

Notabelt i detta sammanhang är ett resultat från delundersökningen av arbetsförmedlingarnas faktiska kunder.[1] På frågan om vilket ärende man har vid det aktuella besöket på förmedlingen, svarar visserligen 45% att de är där för att söka arbete, men en så stor andel som 13% anger, att de kommit till förmedlingen för att "markera-stämpla" och inte för att de sökte arbete, vilket ju ändå är innebörden med att "stämpla". Detta kan eventuellt också ha konsekvens för AKU, om dessa personer inte betraktar denna sin kontakt med förmedlingen som att de varit arbetssökande under mätveckan.

Ett ytterligare sätt att mäta andelen arbetslösa har vi använt oss av vid själva intervjuundersökningen. Här räknade vi helt enkelt endast andelen personer, som på en fråga om vilken som var deras huvudsakliga sysselsättning, svarade att de var "arbetslösa". Den exakta frågelydelsen var: VAD ÄR ER HUVUDSAKLIGA SYSSELSÄTTNING FÖR NÄRVARANDE? (De som endast "tillfälligtvis" är frånvarande från sitt arbete på grund av sjukdom el dyl räknas som förvärvsarbetande)". Svarsfrekvens för kontrollgruppen, dvs den tiondel av tvärsnittsurvalet som uttogs till personlig intervju oavsett vad man svarat på postenkätens frågor, framgår av nedanstående tabell:

Tabell 7.4. Nuvarande sysselsättning i kontrollgruppen (%).

Har arbete:	
Arbetar	57
Arbetar ej	6
Har ej arbete:	
Arbetslösa	4
Sköter hemmet, studerar, pensionerade osv	33
Summa:	100 (276)

Här ser vi att 4% själva anser sig som arbetslösa. Detta resultat ligger närmare AKU och arbetsförmedlingarnas resultat (1,7% resp 1,5% arbetslösa) än det resultat vi fick vid enkäten när alla som önskade börja arbeta räknades (11%). Vi har alltså använt oss av personernas egna subjektiva bedömningar av sin situation på arbetsmarkna-

1 Lönn, op. cit., sid 122.

den. Det säger sig självt, att olika personer lägger in olika betydelse i "att vara arbetslös". Vissa personer kanske i begreppet lägger in kriterier liknande dem som används vid AKU, medan andra tar fasta på att kriterier i form av önskemål om att börja arbeta måste tillämpas. Tyvärr är materialet alltför litet för att vi skall kunna göra några uppdelningar av den arbetslösa gruppen, t ex efter om man faktiskt gjort något eller ej för att få en förändring av sin arbetsmarknadssituation till stånd.

Vid intervjuundersökningen ställde vi en fråga till samtliga rörande eventuell arbetslöshet under de senaste 12 månaderna. Vi valde här att inte ge någon strikt definition av vad som skulle menas med att ha varit "arbetslös". Istället har vi fått ett mått på intervjupersonernas egen uppfattning av om de varit arbetslösa. Den fråga vi ställde löd: "HAR NI VARIT ARBETSLÖS NÅGON TID UNDER DE SENASTE 12 MÅNADERNA?" (Om ja: "HUR MÅNGA VECKOR?").

Tabell 7.5. Arbetslöshet under de senaste 12 månaderna. Kontrollgruppen (16-70 år) (%)

Ej varit arbetslös	87	
Varit arbetslös:		
1-4 veckor	2	
5-13 "	3	
14-26 "	2	
27-52 "	3	
Ej svar	4	
Summa	100	(276)

Totalt har 9% av personerna i kontrollgruppen angett att de varit arbetslösa någon tid under de senaste 12 månaderna. Eftersom merparten av intervjuerna gjordes under oktober 1971 kan vi säga att svaren i stort täcker perioden november 1970 - oktober 1971. Här har vi då möjlighet till en viss jämförelse med resultaten av de tilläggsfrågor man ställde i AKU februari 1972. Förutom de reguljära frågorna rörande en mätvecka i februari ställde man också frågor beträffande intervjupersonernas sysselsättningsstatus under år 1971. Den definition av begreppet arbetslös som man här använde var: Som arbetslösa under någon period av 1971 räknades de personer som

a) ej förvärvsarbetade samtliga veckor 1971 (som förvärvsarbete räknades semester, sjukledighet och permittering med lön) och som

b) sökte arbete (eller var permitterad utan lön) någon gång under den tid man ej förvärvsarbetade.

Tabell 7.6. Arbetslöshet under år 1971 enligt AKU's årssiffror. (Hela landet 14-74 år) (%).[1]

Ej varit arbetslös	93,1
Varit arbetslös:	
1-13 veckor	4,1
14-52 veckor	2,8
Summa:	100,0 (6.120.000)

Enligt detta sätt att mäta arbetslöshet har totalt 6,9 % av befolkningen i Sverige mellan 14-74 år varit arbetslös någon gång under 1971. Arbetslösa sammanlagt 1-13 veckor har 4,1 % varit och 2,8 % har varit arbetslösa mer än 13 veckor.

En jämförelse mellan resultaten i tabell 7.5 och tabell 7.6 låter sig knappast göras. Förutom skillnader i arbetslöshetsdefinitionerna, baserar sig resultaten från AKU's årsundersökning (tab 7.6) på siffror gällande hela landets befolkning mellan 14-74 år och för hela år 1971. Resultaten från vår undersökning (tab 7.5) baserar sig på siffror enbart från Gävleborgs län, på personer mellan 16-70 år och från en åtminstone delvis annan tidsperiod. Vi lät nämligen intervjupersonerna ge svar på sin sysselsättningssituation de senaste 12 månaderna. Detta innebär för merparten tiden november 1970 - oktober 1971. En ytterligare olikhet är att AKU inte redovisar någon "ej svar-kategori".

Trots alla dessa olikheter är det intressant att notera vilken relativt liten skillnad det är mellan tabellerna 7.5 och 7.6 vad gäller andelen arbetslösa. AKU anger alltså 6,9 % arbetslösa under år 1971 mot 9 % arbetslösa under de senaste 12 månaderna i vår kontrollgrupp. Frågan blir då om den lilla skillnaden uppkommit tack vare eller trots de helt olika urvalen som siffrorna baserar sig på. Detta går naturligtvis inte att ge något klart svar på.

Klart är dock att AKU's definition av arbetslöshet vid årsundersökningen skiljer sig från den definition som används vid de reguljära månadsundersökningarna. Vid årsundersökningen kan alla personer som inte förvärvsarbetat 52 veckor bli klassificerade som arbetslösa genom att ange att man varit arbetssökande under året. Studerande som söker arbete under skoltiden räknas som arbetslösa enl. årsundersökningen men inte enligt månadsundersökningarna.

---

1 Uppgifterna framräknade från siffror i: AMS, Meddelanden från utredningsenheten. 1972:34.

En person som arbetat endast några få timmar per vecka räknas inte som arbetslös enl. månadsundersökningarna, oavsett vilka åtgärder vederbörande vidtagit för att få mer arbete. I årsundersökningen kan personen ifråga däremot anse att han/hon egentligen inte varit i förvärvsarbete denna tid och därmed räknas som arbetslös (under förutsättning av att man säger sig också varit arbetssökande), osv. Vidare är det rimligt att tänka sig att ställer man frågor som gäller förhållanden upp till ett år tillbaka så blir svaren mer påverkade av intervjupersonernas subjektiva åsikter och efterhandskonstruktioner än om man ställer frågor rörande den senaste veckan.

7.4. Sammanfattning

Här har jämförts olika sätt att försöka mäta andelen arbetslösa bland befolkningen i arbetsför ålder. Vissa sätt härrör sig från den offentliga statistiken, nämligen Statistiska Centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) och arbetsförmedlingarnas faktiska räkningar av antalet arbetslösa. Dessutom har vi inom den aktuella undersökningens ram prövat ytterligare sätt att försöka mäta arbetslösheten. Vilket mätsätt som kommer närmast det "sanna" värdet är omöjligt att uttala sig om, framför allt beroende på svårigheten att entydigt bestämma vad som skall kännetecknа en person som skall räknas som arbetslös.

Nedan görs ett försök att mer schematiskt åskådliggöra skillnaderna i de ovan diskuterade sätten att mäta andelen arbetslösa och vilka resultat man fått. Vid beräkningen av andelen arbetslösa i Gävleborgs län har vi satt antalet arbetslösa, mätt på de olika sätten, i relation till totalbefolkningen eller skattning av totalbefolkningen mellan 16-70 år (gäller för II-III). För AKU (= I) sätts skattningen av antalet arbetslösa i relation till skattningen av totalbefolkningen mellan 16-74 år.

Figur 7.1. Olika sätt att mäta arbetslöshet vid ett visst tillfälle. (Gävleborgs län oktober 1971)

		Kriterier för arbetslöshet	Datainsamlingsmetod	Urvalsstorlek	Resultat (andel "arb lösa" av totalbefolkn)
I	AKU-Reguljär				
	a) Arbetslös	1) Ej utfört något förvärvsarbete under mätveckan. Inte heller ha någon anställning. 2) Sökt arbete inom de senaste 60 dagarna[1]	Telefonintervju	Ca 623	1,7 %
	b) Latent arbetslös (eg. latent arbetssök)	1) Ej utfört något förvärvsarbete under mätveckan. Inte heller ha någon anställning. 2) Ej sökt arbete under mätveckan. 3) Skulle sökt arbete under mätveckan om "lämpligt" arbete funnits på hemorten.	Telefonintervju	Ca 623[2]	2,7 %[3]
II	Arbetsförmedlingarnas faktiska räkning	1) Ej ha förvärvsarbete på räkningsdagen. 2) Registrerad som "arbetslös" på arbetsförmedling under mätveckan.	Faktisk räkning av tot. antalet "arbetslösa" (= 3.053)	Totalundersökning	1,5 %
III	Vår undersökning. Olika alternativ från enkäten	a) 1) Har ej förvärvsarbete 2) Sökt arbete	Postenkät	3.024	5 %
		b) 1) Har ej förvärvsarbete 2) Haft kontakt med arbetsförmedling	Postenkät	3.024	2 %
		c) 1) Har ej förvärvsarbete 2) Vill börja förvärvsarbeta	Postenkät	3.024	11 %
	Intervjun	Klassa sig själv som "arbetslös" för närvarande	Personlig intervju	302	4 %

1 Dessa två kriterier är de huvudsakliga. Betr. vissa undantag se avsnitt 7.2. ovan.

2 Medeltal av månadssifrrorna 4:e kvartalet 1971. Den egentliga urvalsstorleken blir därigenom ca 1.870 (= 3 ggr 623).

3 Omkring 1/5-del av intervjuerna utförda med annan person än urvalspersonen.

Vi ser här, liksom vi konstaterat tidigare, att de olika sätten att mäta arbetslöshet ger förhållandevis stora skillnader inom ett och samma geografiska område. De två "officiella" sätten att mäta arbetslöshet, arbetsförmedlingarnas faktiska räkning av antalet "arbetslösa" och Statistiska Centralbyråns arbetskraftsundersökningar, ger ungefär samma resultat för Gävleborgs län i oktober 1971 (1,5 resp 1,7 % "arbetslösa"). Däremot ger våra olika sätt att få ett mått på arbetslöshetens omfattning vid ett visst tillfälle högre siffror (från 2 till 11 % "arbetslösa"). Siffrorna är, som ovan framgått, inte direkt jämförbara. Förutom olika arbetslöshetsbegrepp så är det också skillnader i datainsamlingsmetod, bastalsgrupperna - de grupper vi relaterar arbetslöshetssiffrorna till för att få fram andelen arbetslösa - är olika, osv.

Båda de "offentliga" sätten att mäta arbetslöshet - I) AKU och II) Arbetsförmedlingarnas faktiska räkning av antalet arbetslösa - baserar sig på "objektiva", förhållandevis lätt avläsbara kriterier. För att en person skall räknas som arbetslös krävs det, förutom att denne inte har arbete, att personen ifråga faktiskt sökt (eg. uppger sig ha sökt) arbete en speciell vecka. I AKU's fall gäller det att ha sökt arbete - oavsett vilket sätt det skett på - medan det för arbetsförmedlingarnas räkning måste ha skett i form av kontakt med förmedlingen.

I vår undersökning har vi, i enlighet med intentionerna att få fram "latenta" kunder till förmedlingen i dess nuvarande eller framtida utformning, använt oss av "vidare" kriterier. Vi har beräknat andelen ej förvärvsarbetande som vill börja arbeta, och vi har sett hur stor andel som mer eller mindre spontant angivit sig själva som arbetslösa. Dessutom har vi sett hur många det är som inte har förvärvsarbete men som anger att de försökt ändra sin situation, dvs sökt arbete.

Det säger sig självt, att den offentliga statistiken ger lägre andelar arbetslösa än om man tar fasta på intervjupersonernas vilja att börja eller deras subjektiva bedömning av sin arbetsmarknadsstatus. Arbetsförmedlingarnas räkning och AKU tar (med vissa undantag för AKU) hänsyn till om man sökt arbete eller ej, dvs aktivt försökt få förvärvsarbete. Våra resultat från enkäten, redovisade i figur 7.1 ovan, antyder att om man istället för faktiskt vidtagna åtgärder räknar efter om de som ej har förvärvsarbete vill börja arbeta så får man avsevärt högre siffror.

Så som bestämmelserna för att få ekonomisk ersättning i olika former vid arbetslöshet är utformade, är det troligt att framför allt förmedlingarnas faktiska räkning, men även AKU, ger en ganska god bild av andelen arbetslösa personer med akuta ekonomiska problem i samband med arbetslösheten. De personer som vill ha - och kan få - ekonomisk hjälp vid arbetslöshet, måste stå i regelbunden kontakt med arbetsförmedlingen. De kommer

därmed att registreras som arbetslösa i såväl AKU som arbetsförmedlingarnas räkning.

Däremot finns det med stor sannolikhet relativt stora grupper av människor, som inte vill utnyttja den hjälp de kan få, inte känner till att de kan få hjälp eller överhuvud inte är berättigade till någon hjälp. Det är bl a sådana personer som man inte får med i den offentliga statistiken.

Kapitel 8. UPPFATTNING OM PERSONALEN OCH ARBETSFÖRMEDLINGENS HJÄLPRESURSER

8.1. Inledning

En faktor som kan ha betydelse för om en person skall ta kontakt med arbetsförmedlingen när han eller hon vill byta arbete eller börja förvärvsarbeta är hur vederbörande uppfattar förmedlingens resurser. Vi har tidigare diskuterat vad som skall menas med "hjälp från förmedlingen". Hjälp kan utgå i olika former och uppfattas olika av olika personer. Beroende på anspråk, tidigare erfarenheter m m värderar man arbetsförmedlingens hjälpresurser olika.

Det verkar rimligt att anta att personer som har en positiv uppfattning om förmedlingens hjälp är mer benägna att ta kontakt än personer som värderar hjälpen negativt. Vi ställde ett antal frågor för att få en uppfattning om vad våra intervjupersoner ansåg om arbetsförmedlingens resurser i fråga om lediga arbeten, personalens förmåga att bedöma olika personers förutsättningar osv.

8.2. Uppfattning om resurserna uppdelat efter delgrupper

Vi inleder resultatredovisningen i detta kapitel med att jämföra våra tre delgrupper vad gäller svarsfördelningarna på några av frågorna om förmedlingens resurser.

Tabell 8.1. "TROR NI ATT DE ARBETEN, SOM MAN FÅR GENOM ARBETSFÖRMEDLINGEN ÄR LIKA BRA, BÄTTRE ELLER SÄMRE ÄN DE ARBETEN MAN KAN FÅ PÅ ANNAT SÄTT?" (%)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Mycket bättre	0	-	-
Bättre	1	2	1
Lika bra	74	70	72
Sämre	15	16	16
Mycket sämre	1	1	2
Vet ej, tveksam	9	12	9
	100	100	100
	(596)	(276)	(127)

Majoriteten av våra intervjupersoner, mellan 70-74 %, tror att de arbeten man får genom arbetsförmedlingen är "lika bra" som arbeten man kan få på annat sätt. 16-18 % anser att förmedlingens arbeten är "sämre" eller "mycket sämre".

En jämförelse mellan delgrupperna ger inga skillnader - de som haft kontakt med förmedlingen för att förändra sin situation på arbetsmarknaden avviker inte från dem

som också vill förändra men inte haft kontakt med förmedlingen.

Tabell 8.2. "TROR NI ATT MAN PÅ ARBETSFÖRMEDLINGEN FÅR VETA TILLRÄCKLIGT ELLER FÖR LITET OM ARBETSUPPGIFTERNA I LEDIGA ARBETEN?" (%)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Får veta tillräckligt	32	32	35
Får veta för litet	51	51	58
Har ingen åsikt	17	16	7
Ej svar	0	1	-
	100	100	100
	(596)	(276)	(127)

Över hälften av personerna i samtliga delgrupper tror att man får veta för litet om arbetsuppgifterna i lediga arbeten. Även om en tredjedel tror att man får veta tillräckligt så måste nog resultatet betraktas som otillfredsställande ur arbetsförmedlingens synvinkel. Tilltron till förmedlingens möjligheter att ge information om lediga arbeten är i detta avseende låg.

Inte heller för denna fråga skiljer sig svarsfördelningarna för de olika grupperna åt i någon egentlig utsträckning. Vi kan dock se att kontaktgruppen i något högre grad än de två övriga grupperna tagit ställning - endast 7 % i kontaktgruppen har ingen åsikt mot 16-17 % i den latenta gruppen och kontrollgruppen. I kontaktgruppen har man ju i större utsträckning haft kontakt med förmedlingen och dessutom på senare tid.

Tabell 8.3. "TROR NI ATT MAN FÅR TILLRÄCKLIGA ELLER FÖR LITET UPPLYSNINGAR OM ANDRA YRKEN OCH UTBILDNINGSMÖJLIGHETER PÅ ARBETSFÖRMEDLINGEN?" (%)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Får veta tillräckligt	36	36	38
Får veta för litet	40	45	50
Har ingen åsikt	24	19	13
Ej svar	0	0	-
	100	100	100
	(596)	(276)	(127)

Mellan 40-50 % av våra intervjupersoner tror att man får veta för litet om alternativa yrken och utbildnings-

möjligheter på förmedlingen. 36-38 % tror att man får veta tillräckligt.

Även här har kontaktgruppen i större utsträckning än de två övriga grupperna tagit ställning. Det är även kontaktgruppen som svarar för den största andelen som tror att man "får veta för litet".

Tabell 8.4. "TROR NI ATT PERSONALEN I ALLMÄNHET HAR MÖJLIGHET ATT RÄTT BEDÖMA EN SÖKANDES FÖRUTSÄTTNINGAR ATT KLARA AV OLIKA ARBETEN?" (%)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Ja, absolut	4	4	4
Ja, kanske	17	19	15
Vet ej, tveksam	13	14	9
Nej, kanske inte	37	30	31
Nej, absolut inte	29	33	41
	100	100	100
	(596)	(276)	(127)

I den latenta gruppen tror 21 %, att personalen absolut eller kanske har möjlighet att göra en riktig bedömning av en sökandes förutsättningar. 66 % tror det inte (kanske eller absolut inte). 13 % är tveksamma. Kontrollgruppen har ungefär samma fördelning på svarsalternativen.

Även om skillnaden mellan kontaktgruppen och de övriga grupperna inte är stor, så kan vi se att kontaktgruppen här är något mer kallsinnig inför förmedlingens möjligheter till service. 19 % tror att personalen har möjlighet att göra en riktig bedömning, medan hela 72 % inte tror det.

Resultatet på denna fråga säger oss att de personer som valt att ta kontakt med arbetsförmedlingen för att försöka få ett arbete eller försöka byta det arbete man har i något mindre utsträckning tror på personalens förutsättningar att kunna bedöma en sökandes förutsättningar för olika arbeten, jämfört med övriga grupper.

Tabell 8.5. "TROR NI ATT PERSONALEN I ALLMÄNHET GÖR SITT BÄSTA FÖR ATT TA REDA PÅ VAD SOM FÖR FRAMTIDEN ÄR BÄST FÖR DEN SÖKANDE, HANS FÖRUTSÄTTNINGAR, HANS MÖJLIGHETER ETC?" (%)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Ja, absolut	14	17	15
Ja, kanske	36	35	29
Vet ej, tveksam	15	13	9
Nej, kanske inte	23	19	21
Nej, absolut inte	11	16	25
Ej svar	0	1	-
	100 (596)	100 (276)	100 (127)

Hälften av personerna i den latenta gruppen och kontrollgruppen tror ("absolut" eller "kanske") att personalen gör sitt bästa för att ta reda på vad som i framtiden är bäst för den sökande ..... osv. 34-35% tror ("kanske" eller "absolut") inte att personalen gör sitt bästa.

Även här är kontaktgruppen mer negativ. 44 % tror här att personalen gör sitt bästa medan 46 % tror det inte. Kontaktgruppen skiljer sig signifikant från såväl kontrollgruppen som den latenta gruppen. (χ^2 signifikant på 0.05-nivån.

Summerar vi resultaten från dessa frågor om vad man "tror" om förmedlingens service kan vi se att kontaktgruppen genomgående innehåller en mindre andel personer som svarat "vet ej, tveksam" eller "har ingen åsikt". Detta verkar rimligt med tanke på att man i kontaktgruppen faktiskt haft kontakt med förmedlingen den senaste tiden. I många fall kanske inte heller "tror" är det rätta ordet - vissa personer har säkert gjort sådana erfarenheter att de tycker de kan uttala sig med mer eller mindre säkerhet.

De skillnader mellan grupperna som i övrigt framkommit är att den latenta gruppen och kontrollgruppen har ungefär lika svarsfördelningar medan kontaktgruppen uppvisar en något mer negativ inställning. Den grupp där man faktiskt tar kontakt med arbetsförmedlingen för att försöka förändra sin situation på arbetsmarknaden är mer negativa än den grupp som också vill förändra men ej tagit kontakt. Jämförelser mellan delgrupperna när de "standardiserats" med avseende på kön och ålder förändrar inte resultaten.

Vi måste av detta dra slutsatsen att olikheter i uppfattning om arbetsförmedlingens hjälpresurser inte verkar ha det samband med benägenhet att få kontakt med förmedlingen som vi skisserade ovan i avsnitt 1.6. Vi antog där att personer

som värderar förmedlingens hjälp positivt skulle vara mer benägna att ta kontakt än de som värderar hjälpen negativt. Här har vi istället kunnat redovisa att personerna i kontaktgruppen är de som genomsnittligt är mest negativa (alternativt minst positiva).

8.3. Samband mellan uppfattning om resurserna och andra data

Vårt resonemang i inledningen av detta kapitel om ett samband mellan benägenhet att ta kontakt och värdering av förmedlingens hjälpverksamhet får inget stöd av de ovan redovisade resultaten.

Vi sade dock också att olika människors uppfattning om arbetsförmedlingens resurser är beroende på anspråk och tidigare erfarenheter. Vi skall därför nedan för den latenta gruppen se om uppfattningen om resurserna varierar t ex mellan dem som fick sitt senaste eller nuvarande arbete genom förmedlingen och dem som fick arbete på annat sätt, mellan personer med olika önskemål på vad det är för jobb de vill ha osv.

Vi inleder med att studera om personer verksamma inom olika yrkesområden skiljer sig åt vad gäller synpunkt på några aspekter av arbetsförmedlingens service.

Tab 8.6. LATENTA GRUPPEN. Synpunkt på de arbeten man kan få genom förmedlingen och personalens möjligheter att göra bedömningar uppdelat på yrkesgrupper. (%)

	0 Tekniskt, naturvetenskapligt, samhällsvetenskapligt, humanistiskt och konstnärligt arb	2 Kameralt och kontorstekniskt arbete	3 Kommersiellt arbete	6 Transport- och kommunikationsarbete	7 Verkstads- och textilarbete m m	8 Grafiskt- och kemiskt arbete, maskinskötsel m m	9 Serviceärbete
Åsikt om förmedlingens arbete i jämförelse med andra:							
Bättre	-	(-)	(-)	(-)	2	2	(3)
Lika bra	75	(83)	(91)	(82)	80	71	(84)
Sämre	25	(17)	(9)	(18)	19	27	(13)
	100	100	100	100	100	100	100
	(65)	(35)	(34)	(33)	(130)	(41)	(38)
Åsikt om personalens möjligheter att rätt bedöma en sökandes förutsättn:							
Tror personalen har möjlighet	26	(23)	(29)	(18)	18	20	(18)
Vet ej, tveksam	14	(14)	(12)	(9)	15	20	(8)
Tror ej personalen har möjlighet	60	(63)	(59)	(73)	68	61	(74)
	100	100	100	100	100	100	100
	(65)	(35)	(34)	(33)	(130)	(41)	(38)

Inom yrkesområdena "administrativt arbete", "lantbruks-, skogs- och fiskeriarbete" och "gruv- och stenbrytningsarbete" finns sammanlagt 30 personer. Dessa har p g a det lilla antalet ej redovisats.

När det gäller frågan om man tror att de arbeten man kan få genom arbetsförmedlingen är bättre eller sämre än de arbeten man kan få på annat sätt framkommer inga större skillnader mellan olika yrkeskategorier. Merparten (71-91 %) tror att de arbeten man kan få genom förmedlingen är "lika bra" som de arbeten man kan få på annat sätt. Största andelarna personer som tror att förmedlingens arbeten är sämre finner vi bland dem som arbetar inom "tekniskt, naturvetenskapligt, samhällsvetenskapligt, humanistiskt och konstnärligt arbete" samt "grafiskt- och kemiskt arbete, maskinskötsel m m". Skillnaden mellan dessa yrkesområden och övriga områden sammanslagna är signifikant på 0,1 -nivån (χ^2).

Likaså när det gäller frågan om man tror att personalen i allmänhet har möjlighet att göra en riktig bedömning av en arbetssökandes förutsättningar för olika arbeten är det inga större skillnader mellan yrkeskategorierna. 59-74 % tror inte att personalen har möjlighet att göra en riktig bedömning. De grupper som har de största andelarna personer som inte tror på personalen i detta avseende är de som arbetar med "transport- och kommunikationsarbete" och "serviceарбете". Skillnaderna (och grupperna) är dock relativt små.

Vi har vidare dessutom sökt studera i vad mån svaren på de olika frågorna om förmedlingens resurser samvarierar med

a) vad man har för önskemål om förändring - vi tänkte att man kanske värderar förmedlingens hjälpresurser olika beroende på vad man har för önskemål

b) hur önskemålen har bedömts av förmedlingspersonal - missnöje med förmedlingens resurser kan kanske bero på för högt ställda (= ej realistiska) förväntningar på resurserna

c) i vilken utsträckning man någon gång tidigare fått hjälp från förmedlingen i form av arbete.

I inget fall har vi kunnat konstatera något samband mellan svaren på vad man tror om förmedlingens resurser och "faktorerna a, b och c ovan. Vi har också studerat ev samband mellan "resursfrågorna" och olika bakgrundsvariabler som kön, ålder, socialgrupp. Inga samband har kunnat iakttas.

KAPITEL 9. INTERVJUPERSONERNAS ÖNSKEMÅL OCH HUR DE BEDÖMS AV ARBETSFÖRMEDLINGSPERSONAL

9.1. Vad har man för önskemål?

I detta avsnitt ska vi studera vad personal på arbetsförmedlingen anser om de önskemål som de intervjuade personerna har beträffande förändring av sin arbetsmarknadssituation.

Man kan ibland vid samtal med arbetsförmedlingspersonal få höra, att vissa personer inte kan få arbete, alternativt ingen hjälp från arbetsförmedlingen, på grund av att de har orealistiska förväntningar beträffande sina möjligheter att få arbete eller att de har önskemål om arbete som är orealistiska. I den av Arbetsmarknadsstyrelsen utgivna boken "Förändring och trygghet - Arbetsmarknadspolitik i tillämpning" (Falköping 1967) diskuteras hinder för en ökad yrkesverksamhet. Ett exempel på hinder som redovisas är att "... många som kommer till arbetsförmedlingen har redan sina attityder till yrkesval fast grundlagda." (sid 182)

För att få en uppfattning om huruvida våra intervjupersoners önskemål är orealistiska eller ej, och framför allt för att se om det i detta avseende är några skillnader mellan dem som tar kontakt med arbetsförmedlingen och dem som inte gör det, bad vi några arbetsförmedlare vid förmedlingen i Gävle att studera de önskemål som framförts vid intervjuerna. Är de önskemål som framförts orealistiska ur förmedlingens synpunkt?

Innan vi går in på hur denna bedömning gått till och vilka resultat vi fått fram, ska vi redovisa fördelningen på yrkesområden för våra intervjupersoner. Vi har i avsnitt 5.4 ovan sett att den uppgivna trivseln i arbetet skiljer sig mellan de olika delgrupperna. Kontrollgruppen uppvisade den "bästa trivseln", kontaktgruppen den sämsta, medan den latenta gruppen intog ett slags mellanställning.

Svaren på frågorna om vad man har för inställning till sitt arbete är naturligtvis beroende av vad man faktiskt har för arbete. Eventuella skillnader i arbeten och arbetsområden skulle alltså kunna förklara skillnaderna mellan våra grupper, vad gäller inställningen till arbetet.

När det gäller vilken typ av arbete de intervjuade ville ha, försökte vi att något specificera betingelserna för önskemålen. Detta för att vi bl a var intresserade av att få fram ett ur intervjupersonernas synvinkel realistiskt önskemål. Mer om detta nedan! De frågor som ställdes var: "Om Ni försöker se realistiskt på Er nuvarande situation, vilken typ av arbete skulle Ni då vilja ha?" resp "Vilken typ av arbete tror Ni att Ni skulle passa bäst för om Ni kunde välja helt fritt?"

Vid samtal med personal från olika arbetsförmedlingar (i samband med vårt fältarbete) har det framgått att vissa yrkesområden skulle vara mer "populära" än andra och att många s k ombytessökande kunder söker sig från sina nuvarande yrken och istället önskar sig ett arbete inom ett annat yrkesområde. De "populära" yrkesområdena skulle framför allt utgöras av "tekniska arbeten", arbeten inom sjukvård, undervisning, socialvård etc. De mindre "populära" yrkesområdena - de områden många söker sig bort ifrån - skulle framför allt utgöras av olika former av industriarbete samt servicearbete[1]. Vi förväntade oss, att de av personalen uppmärksammade tendenserna också skulle framträda i vårt material - framför allt vid intervjupersonernas "helt fria" val.

---

1 Dessa personalsynpunkter har i efterhand fått stöd av en av AMS och SCB genomförd undersökning: Arbetssökandet under 1970. Yrkespreferenser och arbetsbyte. AMS. Meddelanden från utredningsenheten 1972:29.

Tabell 9.1. Förvärvsarbetande: Nuvarande arbete samt önskat arbete vid realistiskt resp helt fritt val (%)

	Yrkesområden	Latenta gruppen			Kontrollgruppen			Kontaktgruppen		
		Nuv arb	Real val	Fritt val	Nuv arb	Real val	Fritt val	Nuv arb	Real val	Fritt val
0	Tekniskt, naturvetenskapligt, samhällsvetenskapligt, humanistiskt & konstnärligt arbete	16	20	25	14	17	25	3	23	28
1	Administrativt arbete	1	2	1	1	4	5	-	2	5
2	Kameralt och kontorstekniskt arbete	9	8	7	10	8	5	7	5	7
3	Kommersiellt arbete	8	9	7	9	9	8	10	5	7
4	Lantbruks-, skogs- & fiskeriarbeten	4	6	9	6	6	8	12	3	2
5	Gruv- & stenbrytningsarbete m m	-	-	-	1	-	-	-	2	2
6	Transport- & kommunikationsarbete	8	6	6	8	6	5	5	3	3
7	Verkstads- & textilarbete m m	32	23	21	25	21	18	28	22	18
8	Grafiskt- & kemiskt arbete, maskinskötsel m m	10	7	5	10	6	3	12	5	3
9	Servicearbete	9	8	5	15	12	9	22	18	18
	Övrigt	2	-	-	2	-	-	2	-	-
	Ej svar. Kan ej ange	-	11	13	-	12	14	-	12	7
	Summa	100 (406)	100 (406)	100 (406)	100 (156)	100 (156)	100 (156)	100 (60)	100 (60)	100 (60)

Arbetet är här klassificerat efter yrkesområde med hjälp av "Nordisk yrkesklassificering" (Hälsingborg 1965) som används inom arbetsförmedlingsarbetet.

Tabellen innehåller data endast för dem som vid intervjutillfället hade förvärvsarbete. Vi kan se, att det vanligaste yrkesområdet för samtliga delgrupper är "verkstads- & textilarbete m m", dvs huvudsakligen arbete inom industrin. Det

näst vanligaste yrkesområdet är för kontroll- och kontaktgrupp "service-arbete", medan det för den latenta gruppen är "tekniskt, naturvetenskapligt, samhällsvetenskapligt, humanistiskt och konstnärligt arbete". Inom detta sistnämnda område döljer sig en mängd olika yrkesgrupper, som t ex ingenjörer och tekniker, läkare och annan sjukvårdspersonal, lärare, socialarbetare osv.

När det gäller de "realistiska" önskemålen kan vi konstatera, att de två oftast förekommande yrkesområdena inom samtliga delgrupper är "verkstads- & textilarbete m m" och "tekniskt, naturvetenskapligt... arbete". Dessa två yrkesområden är också de vanligaste när man väljer "helt fritt" (I kontaktgruppen har dock "servicearbete" en lika stor andel som "verkstads- och textilarbete m m"). Relativt stora andelar i grupperna har inte kunnat precisera något önskat arbete.

Även om de tal, som vissa procentsiffror baserar sig på, är små framkommer vissa intressanta resultat när man jämför det nuvarande arbetet med vad man önskar sig "realistiskt" resp "helt fritt". Se t ex yrkesområdet "tekniskt, naturvetenskapligt ...arbete". I samtliga delgrupper är det en större andel som vid det realistiska valet önskar sig ett arbete inom detta område än vad som nu har arbete inom området. När det gäller det fria valet, stiger andelarna ytterligare i de tre grupperna. I kontaktgruppen är det t ex endast 3 % som arbetar inom detta yrkesområde mot 23 resp 28 % som önskar sig ett arbete inom området, när man gör ett realistiskt resp ett helt fritt val.

Med McNemars test[1] kan man pröva om sannolikheten att välja sig från ett visst yrkesområde är lika stor som att välja sig till området ifråga. När det gäller yrkesområdet "tekniskt, naturvetenskapligt.... arbete" är sannolikheten att välja sig till detta yrkesområde signifikant större än sannolikheten att välja sig från området. Resultaten är signifikanta på 0,05-nivån för den latenta gruppen och kontrollgruppen och på 0,001-nivån för kontaktgruppen när det gäller nuvarande arbete - realistiskt val. För nuvarande arbete - fritt val är resultaten signifikanta på 0,001-nivån för samtliga delgrupper. (Resultaten genomgående korrigerade för diskontinuitet.)

När det gäller "verkstads- och textilarbete m m" verkar förhållandet vara det omvända mot vad som var fallet för "tekniskt, naturvetenskapligt ... arbete". Andelen som vid det realistiska valet vill ha arbete inom "verkstads- och textilarbete m m" är lägre än andelen som redan arbetar inom området. Ser vi till det fria valet, så är andelarna i samtliga grupper ännu lägre än vid det realistiska valet. Inom den latenta gruppen är sanno-

---

1 Se t ex Siegel S: Nonparametric statistics for the behavioral sciences. New York 1956, sid 63-67.

likheten att både vid det realistiska och det fria valet välja sig från detta yrkesområde signifikant större än sannolikheten att välja sig till detta område (signifikant på 0,001-nivån). Däremot är sannolikheterna inte signifikant skilda från varandra inom kontakt- resp kontrollgruppen.

Samma tendens, att man framför allt vid det fria valet, men även vid det realistiska, försöker "undvika" vissa yrkesområden, verkar gälla för "transport- och kommunikationsarbete", "grafiskt- och kemiskt arbete, maskinskötsel m m" samt "servicearbete". Skillnaderna mellan andelen som har arbeten inom dessa områden och andelarna som prefererar området är dock mindre än för "verkstads- och textilarbete".

Sannolikheten att vid det helt fria valet välja sig från dessa yrkesområden är för den latenta gruppen signifikant större (på 0,05-nivån) än att välja sig till något av dessa områden. Även vid det realistiska valet är sannolikheten signifikant större (på 0,05-nivån) att välja sig från "transport- och kommunikationsarbete" och "grafiskt- och kemiskt arbete, maskinskötsel m m" än att välja sig till något av dessa yrkesområden. Däremot har vi inte kunnat konstatera motsvarande skillnader beträffande området "servicearbete".

Inga signifikanta skillnader (på 0,05-nivån) när det gäller sannolikheten att välja sig bort resp till ett yrkesområde har kunnat konstateras när det gäller kontrollgruppen eller kontaktgruppen. Detta delvis beroende på alltför få personer inom de olika yrkesgrupperna.

Tabell 9.2. Ej förvärvsarbetande: Senaste arbete samt önskat arbete vid realistiskt resp helt fritt val (%)

	Yrkesområden	Latenta gruppen			Kontrollgruppen			Kontaktgruppen		
		Sen arb	Real val	Fritt val	Sen arb	Real val	Fritt val	Sen arb	Real val	Fritt val
0	Tekniskt, naturvetenskapligt, samhällsvetenskapligt, humanistiskt & konstnärligt arbete	12	19	22	10	13	13	3	15	21
1	Administrativt arbete	1	1	2	-	-	1	-	2	-
2	Kameralt och kontorstekniskt arbete	11	7	7	7	5	3	13	11	12
3	Kommersiellt arbete	12	9	7	10	3	4	5	8	3
4	Lantbruks-, skogs- & fiskeriarb.	5	1	1	5	3	3	9	3	6
5	Gruv- & stenbrytningsarbete m m	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Transport- & kommunikationsarbete	2	2	3	5	2	2	2	5	3
7	Verkstads- & textilarbete m m	14	9	6	16	3	3	21	19	18
8	Grafiskt- & kemiskt arbete, maskinskötsel, m m	5	1	-	6	2	2	3	3	2
9	Servicearbete	19	12	8	16	7	3	21	9	9
	Övrigt	2	-	-	3	-	-	3	-	-
	Aldrig haft arbete	20	-	-	23	-	-	21	-	-
	Ej svar, kan ej ange	-	40	43	-	63	67	-	27	27
	Summa	100 (190)	100 (190)	100 (190)	100 (120)	100 (120)	100 (120)	100 (67)	100 (67)	100 (67)

Sannolikheten att vid ett realistiskt val välja sig från det senaste yrkesområdet är inte för någon delgrupp eller yrkesområde signifikant skild från sannolikheten att välja sig till det senaste området (på 0,05-nivån). Däremot när det gäller det fria valet i den latenta gruppen och kontaktgruppen är sannolikheten att välja sig till området "tekniskt, naturvetenskapligt ..." större än sannolikheten att välja sig från området (signifikant på 0,05-nivån). I den latenta gruppen är också sannolikheten att välja sig från "servicearbete" större än sannolikheten att välja sig till området (signifikant på 0,05-nivån).

Summerar vi resultaten för såväl de förvärvsarbetande som för de ej förvärvsarbetande, kan vi alltså konstatera, att det för vissa yrkesområden finns ett önskemål bort "från" dessa. Det är ett mindre antal personer som önskar sig ett arbete inom dessa områden än vad som nu arbetar där eller har haft sitt senaste arbete där. Detta är speciellt accentuerat när man önskat helt fritt. De områden man önskar sig bort "från" är framför allt "verkstads- och textilarbete m m" och "servicearbete".

Det område man önskar sig till är "tekniskt, naturvetenskapligt ... arbete". Andelen personer som f n arbetar inom detta område eller som i sitt senaste förvärvsarbete verkade inom detta yrkesområde är genomgående mindre än andelen som önskar sig hit. Speciellt gäller detta vid det fria önskemålet. Vi kunde också ovan konstatera att sannolikheten att önska sig från detta yrkesområde är liten i förhållande till sannolikheten att önska sig hit.[1]

Dessa resultat är något som man känner igen från debatten om utvecklingen på arbetsmarknaden, nämligen att vissa typer av arbetsplatser (kanske främst industrier) har allt svårare att få arbetskraft trots att det kan råda en förhållandevis hög arbetslöshet inom landet. Det har sagts, att det framför allt skulle vara ungdomar som undviker dessa typer av arbeten och istället uttrycker opreciserade önskemål som "något som har med människor att göra...", när man frågar vad det är för arbeten de vill ha. Hofsten (1971) talar t ex om "... den växande obenägenheten hos unga människor att ta arbete i industri. Det konstateras i det ena länet efter det andra och var en av de stora frågorna som togs upp i länsarbetskonferensen i höstas." (sid 58).

Detta må vara en överdriven bild av verkligheten eller ej - kvar står att den nuvarande fördelningen på yrkesområden inte stämmer överens med önskemålens fördelning, speciellt inte när det gäller det fria valet. När våra intervjupersoner försökt göra ett realistiskt val kan vi

---

1 Detta resultat får stöd av : AMS. Meddelanden från Utredningsenheten. 1972:29.

se att de också till viss del kanske lyckats med det. Fördelningen av de realistiska önskemålen ligger nämligen närmare fördelningen av nuvarande resp senaste arbete än vad fördelningen beträffande de fria önskemålen gör. Självklart är dock att önskemålet inte blir realistiskt enbart p g a att det ligger inom samma yrkesområde som det nuvarande arbetet. Ytterligare förutsättningar fordras.

En stor del av personerna i de olika grupperna har önskat sig arbeten inom samma yrkesområde som de nu arbetar inom. När det gäller de förvärvsarbetandes realistiska önskemål har drygt två tredjedelar av personerna i den latenta gruppen och kontrollgruppen önskemål inom samma yrkesområde som de redan arbetar inom. Motsvarande andel för kontaktgruppen är 45 %. När det gäller de helt fria önskemålen är andelen personer som önskar sig arbete inom det nuvarande yrkesområdet genomgående lägre - drygt hälften i den latenta gruppen och i kontaktgruppen och 35 % i kontaktgruppen.

När det gäller de ej förvärvsarbetande är sambanden mellan eventuellt senaste arbete och önskat arbete mycket låga. Detta beror framförallt på att många aldrig haft arbete och/eller inte kunnat ange något preciserat önskemål om typ av arbete.

Slutligen kan vi konstatera utifrån tabellerna 9.1 och 9.2 att andelen personer som f n arbetar inom "tekniskt, naturvetenskapligt ... arbete", eller som i sitt senaste arbete verkade inom detta område, är klart underrepresenterade i kontaktgruppen. Av personerna i kontaktgruppen - dvs de som vill förändra sin situation och har haft kontakt med arbetsförmedlingen - är det endast 3 % som arbetar, eller i sitt senaste jobb arbetat, inom detta område. Andelarna i kontrollgruppen och framför allt den latenta gruppen är högre. Detta innebär, att personer från detta område inte tar kontakt med förmedlingen när man vill förändra sin situation. Antingen vidtar man ingen åtgärd alls - man är passiv - eller också gör man något, dock utan att ta kontakt med arbetsförmedlingen. I båda fallen uppfyller man kriterierna för att kategoriceras till den latenta gruppen.

För att se i vilken utsträckning de som (vid intervjun) sagt, att de vill börja förvärvsarbeta också vill börja omedelbart, ställdes en fråga om när man skulle vilja börja förvärvsarbeta.

Tabell 9.3. När vill man börja förvärvsarbeta (%)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Omedelbart	51	57	86
Inom 6 månader	10	11	2
Senare än 6 månader	29	19	9
Vet ej	8	11	3
Ej svar	2	2	-
	100 (131)	100 (53)	100 (58)

Här måste vi ta hänsyn till det lilla antalet intervjuer som ligger till grund för procentsiffrorna. Resultaten måste alltså tolkas försiktigt.

Vi kan dock se, att endast hälften av dem som vill börja arbeta i den latenta gruppen vill börja arbeta omedelbart. 29 % vill börja senare än 6 månader och 8 % vet ej när de vill börja. Dessa siffror kan jämföras med kontaktgruppens. Där vill 86 % börja omedelbart och 9 % senare än 6 månader. Det verkar alltså, som om önskemålet om att börja arbeta är mer aktuellt i kontaktgruppen. Kontrollgruppen intar en mellanställning.

Hälften av de ej förvärvsarbetande vill börja omedelbart - den andra vill det inte. Här ställs vi inför frågan om de som vill börja förvärsarbeta (t ex om mer än 6 månader) i någon rimlig mening kan sägas vara latenta kunder till förmedlingen. De kan knappast sägas ligga "närmare" en kontakt än många andra. Vi håller dock tills vidare fast vid vår ursprungliga definition. (I kapitel 13 nedan kommer vi att diskutera alternativa definitioner.)

9.2. Personalens bedömningar

De personer som önskar förändra sin nuvarande arbetsmarknadssituation (och/eller vantrivs med sitt arbete) och inte har kontakt med förmedlingen har vi valt att kalla latenta kunder till förmedlingen. Man kan naturligtvis ifrågasätta om dessa två kriterier skall anses vara tillräckliga. Ett tredje kriterium har också varit uppe till diskussion, nämligen det att personen i fråga också skulle kunna få någon form av hjälp från förmedlingen.

Anledningen till att vi inte använt oss av detta tredje kriterium är att begreppet "hjälp från förmedlingen" är så svårdefinierbart. "Hjälp" kan utgå i så många olika former och uppfattas så olika av olika personer.

Här skall vi redovisa ett sätt att närma oss "hjälp"-begreppet, nämligen genom att låta personal från arbetsförmedlingen bedöma realismen i de önskemål som förs fram. Underförstått är då att personer som har önskemål som personalen anser som realistiska skulle åtminstone ha chans att med arbetsförmedlingens hjälp få sina önskningar uppfyllda.

De personer vilkas önskemål det här gäller att klassificera har alltså det gemensamt, att de vill förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden (och/eller vantrivs med sitt arbete) och inte har varit i kontakt med arbetsförmedlingen för att få denna önskade förändring till stånd. Detta betyder dock inte, som vi tidigare sett, att man utgör en homogen grupp i andra avseenden. Många av dessa personer är helt passiva, har överhuvudtaget inte vidtagit någon åtgärd för att försöka få en förändring till stånd. Andra har gjort något, t ex svarat på annonser, tagit kontakt med arbetsgivare osv, men inte varit i kontakt med just arbetsförmedlingen.

För samtliga dessa personer blir frågan: Är det en riktig bedömning man gjort när man inte tagit kontakt med arbetsförmedlingen, eller skulle man kunnat få hjälp i någon form genom att ta kontakt? Hjälp behöver ju inte utgå i form av att man får ett arbetstillfälle sig anvisat genom arbetsförmedlingen. Det kan ju också innebära att man får förslag på andra arbetsområden, som man inte tänkt på, att man får någon form av yrkesvägledning, eller att man blir anvisad arbetsvård, att man får möjlighet att genomgå någon form av arbetsmarknadsutbildning, antingen så att man blir mer attraktiv inom det yrke man redan tidigare är/var verksam i genom fortsättningskurser av olika slag, eller att man får genomgå en utbildning inom något annat arbetsfält i mening att bli attraktiv inom detta arbetsfält genom omskolningsutbildning osv.

Hjälp kan alltså fås av olika slag. Nu är det ju inte säkert att människor alltid tycker att den hjälp som arbetsförmedlingen kan lämna är verklig hjälp. Det beror ju på vilka krav man har på arbetsförmedlingens möjligheter att hjälpa personer i de olika fallen. De personer som faktiskt tar kontakt med arbetsförmedlingen kanske kan tänkas ge någon form av hjälp.

Intervjupersonernas önskemål kommer huvudsakligen fram i svaren på tre frågor:

I.a. (För dem som har förvärvsarbete)
"Om det gick att ordna, skulle Ni vilja förändra Er nuvarande arbetssituation, t ex genom att byta yrke, arbetsplats, arbetsuppgifter, arbetstider eller på annat sätt förändra Er situation?"

I.b. (För dem som ej har förvärvsarbete)
"Om det gick att ordna, skulle Ni vilja förändra Er nuvarande arbetssituation genom att börja förvärvsarbeta?"

II. (Till samtliga)
"Om Ni försöker se realistiskt på Er nuvarande situation, vilken typ av arbete skulle Ni då vilja ha?"

III. (Till samtliga)
"I vilken omfattning vill Ni förvärvsarbeta?"

På detta sätt får vi reda på, om man överhuvudtaget vill förändra sin "arbetssituation" och vilken typ av förändring man är intresserad av. Vidare får vi fram vad för typ av arbete man vill ha vid en realistisk bedömning av sin egen situation. Här har vi alltså försökt få intervjupersonerna att uttrycka ett "realistiskt önskemål" när det gäller vilken typ av arbete man skulle vilja ha.

Hade vi ställt frågan direkt om vad för typ av arbete man vill ha, hade troligen en del personer svarat med utgångspunkt från vad för sorts arbete som det realistiskt sett finns möjlighet att få inom den/de regioner som man känner till och där man skulle vara villig att ta arbete. Andra åter skulle svara med utgångspunkt från vad man "egentligen" skulle vilja göra. Med den specificering som vi gjort, tror vi att vi har minskat dessa fel. Att frågorna ändå har uppfattats olika kan vi vara övertygade om och därmed är det svårt att göra någon enhetlig kvantifiering av svaren.

Det direkta syftemålet med dessa frågor är inte heller att kunna göra någon enhetlig summering av önskemålen. Ändamålet är i stället att svaren på dessa frågor skall kunna ligga till grund för en bedömning av om det/de önskemål som en intervjuperson har angett är realistiska eller inte. Begreppet "realistisk" är, som vi konstaterat ovan, ett mycket relativt begrepp. Vi är här inte ute efter att få fram några "sanna" värden.

Intressant är då att se, om intervjupersonens bedömning om vad som är realistiskt, skiljer sig ifrån den bedömning som arbetsförmedlaren (fackmannen inom arbetsmarknadsområdet) kan göra. När arbetsförmedlaren har kontakt med kunden/den arbetssökande och kunden har ett uttryckt önskemål, har förmedlaren att ta hänsyn till:

a) det aktuella arbetsmarknadsläget med tillgången på lediga platser osv, dels inom "sin" region, dels över hela Sverige,

b) den sökandes förutsättningar att erhålla och klara av den önskade typen av arbete.

Med andra ord har arbetsförmedlaren att försöka göra en realistisk bedömning av den sökandes möjlighet att överhuvudtaget få ett visst arbete och hans/hennes möjlighet att kunna utföra detta arbete.

9.3. Praktiskt genomförande

Från intervjuformuläret hade vi tillgång till vissa uppgifter om varje intervjuperson. Dessa uppgifter är naturligtvis långt ifrån fullständiga och kan naturligtvis inte mäta sig med en personlig konfrontation, där arbetsförmedlaren/yrkesvägledaren/arbetsvårdaren verkligen kan skaffa sig en ordentlig bild av den aktuella personen.

De uppgifter vi hade tillgång till beträffande de olika intervjupersonerna och som kunde tänkas vara användbara var följande:

Kön
Födelseår
Bostadsort
Nationalitet
Skolutbildning
Yrkesutbildning
Ev hälsobesvär som medför begränsning av val av yrke och/eller arbetsplats
Nuvarande arbete:
- Slag av arbete, anställd - egen företagare
- Heltid - deltidstjänst
- Arbetstid eller skiftsform
- Antal år i det nuvarande arbetet

Ev genomgången arbetsmarknadsutbildning

När det gäller personer som ej har förvärvsarbete, så ersätts uppgifterna rörande "nuvarande arbete" med uppgifter om "senaste arbete".

Senaste arbete:
- Slag av arbete, anställd - egen företagare
- Heltid - deltidstjänst
- Antal år i det senaste arbetet
- Antal år sedan senaste arbete

9.4. Olika aspekter av realism

Förmedlaren hade flera faktorer att ta hänsyn till. Vid samtal med ett antal tjänstemän på förmedlingen framkom, att det i första hand är tre faktorer hos en arbetssökande som förmedlaren är intresserad av när det gäller att bedöma en sökandes förutsättningar. Dessa är: skolutbildning, tidigare yrkeserfarenhet/praktik och "flyttbarhet". Dessutom måste man även ta "viss" hänsyn till ålder och fysiska förutsättningar att klara av de aktuella arbetsuppgifterna.

Till dessa aspekter som rör den arbetssökande som individ, kommer den kanske viktigaste faktorn: det rådande arbetsmarknadsläget - tillgången till arbetstillfällen på hemorten och i övrigt.

När personalen gör sin bedömning av realism i de önske-

mål som våra intervjupersoner framfört, kan man utom att man gör en totalbedömning av varje individ också göra en bedömning av realismen sett ur flera aspekter. De aspekter ur vilka man kan tänka sig att bedömningar görs är: utbildning, yrkeserfarenhet/praktik, fysisk status, ålder, arbetsmarknadsläget på hemorten, allmänt om arbetsmarknadsläget.

Om en persons önskemål bedöms som realistiskt efter var och en av dessa faktorer, bör även totalbedömningen bli den att personens önskemål är realistiskt. En annan persons önskemål kanske kan kategoriceras som realistiskt vad gäller en eller flera aspekter, men orealistiskt beträffande någon annan aspekt.

Personens önskemål kan då totalt sett bedömas som orealistiskt men också som "delvis realistiskt". Exempel: En person vill arbeta med något som han varken har skolutbildning för eller erfarenhet av - ett orealistiskt önskemål beträffande dessa aspekter, men realistiskt ur arbetsmarknadssynpunkt. Yrket är ett s k bristyrke, och vad gäller arbetets fysiska krav, kommer personen i fråga att klara av dessa - ett realistiskt önskemål. Totalbedömningen bör då resultera i att önskemålet bedöms som "kanske" eller "delvis" realistiskt. Vederbörande bör ta kontakt med arbetsförmedlingen för en diskussion om vilka möjligheter han har att genomgå en felande utbildning och/eller praktik.

Det är naturligtvis svårt, för att inte säga omöjligt, för personalen på arbetsförmedlingen att uttala sig med säkerhet. Vi får komma ihåg att denna bedömning görs för att få ett grepp om vilka personer som kan tänkas utgöra gruppen "latenta kunder" och som uppfyller kriterierna "önskemål om förändring av sin arbetssituation" och "ej haft kontakt med arbetsförmedlingen" och dessutom skulle kunna få någon form av hjälp från arbetsförmedlingen. En person som har ett "delvis realistiskt önskemål" borde kunna ges åtminstone någon form av hjälp, exempelvis i form av "enkel" rådgivning.

Hela detta resonemang bygger på i hög grad osäkra bedömningsnormer, vilket lämpligen leder till en ganska generös bedömning i den meningen, att om det t ex uppstod osäkerhet, om en persons önskemål skulle kategoriceras som "delvis realistiskt" eller "orealistiskt", valdes det för personen mest fördelaktiga alternativet, i detta fallet alltså "delvis realistiskt".

En total bedömning har också gjorts. Det är ju ytterst en sådan bedömning den enskilde förmedlaren har att göra, när han/hon har att ta ställning till den sökandes önskemål. Här måste då förmedlaren väga samman samtliga aspekter som diskuterats ovan. Tänkbara resultat blir då:

Önskemålet är 1) realistiskt med tanke på personens förutsättningar och med hänsyn till arbetsmarknadsläget

2) knappast realistiskt med tanke på personens förutsättningar och med hänsyn till arbetsmarknadsläget. Däremot kanske realistiskt om en eller flera förutsättningar kan förbättras och/eller arbetsmarknadsläget förändras.

3) överhuvudtaget knappast realistiskt.

9.5. Resultat av bedömningarna

Nedan redovisas resultaten från de bedömningar en förmedlare från arbetsförmedlingen i Gävle gjort av personernas önskemål. De vanligaste önskemålen när man försöker se realistiskt på sin situation är för de förvärvsarbetande (enligt tabell 9.1. ovan) arbete av typ "verkstads- och textilarbete m m". Därefter kommer arbete av typ "tekniskt, naturvetenskapligt .... och konstnärligt arbete". Till denna grupp räknas bl a arbete inom sjukvård och arbete med undervisning förutom de arbeten där man direkt hör på namnet att de tillhör denna grupp. För de ej förvärvsarbetande är önskemål av typ "tekniskt, naturvetenskapligt .... och konstnärligt arbete" de oftast förekommande. "Verkstads- och textilarbete" är vanligast för kontaktgruppen. Därefter kommer "servicearbete" (enligt tabell 9.2.ovan).

Först har förmedlaren bedömt önskemålen mot personernas förutsättningar utan att ta hänsyn till det rådande arbetsmarknadsläget. Därefter bedömdes önskemålen mot arbetsmarknadsläget oavsett vad personen hade för förutsättningar för arbetet. Slutligen gjordes en totalbedömning där man alltså hade att väga ihop personliga förutsättningar och arbetsmarknadsläget för att kunna bedöma realismen i det framförda önskemålet.

Tabell 9.4. Önskemålet bedömt mot personens förutsättningar att klara av och upprätthålla den önskade typen av arbete (bortsett från arbetsmarknadsläget) (%)

Önskemålet är:	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Realistiskt	61	52	52
Kanske realistiskt. Troligen realistiskt, om en eller flera förutsättningar förändras (vilket kan ligga inom det möjligas ram)	23	28	26
Ej realistiskt	14	19	21
Ej klassificerbart	2	1	1
	100 (374)	100 (121)	100 (107)

(Vid dessa bedömningar har vi enbart tagit med dem som vid intervjun önskat sig någon förändring av sin situation på arbetsmarknaden.)

Drygt hälften har sådana önskemål som en arbetsförmedlare kan säga är realistiska med hänsyn till personernas bakgrund och förutsättningar. Omkring en fjärdedel har önskemål som bedömts som "kanske realistiskt".

En jämförelse mellan delgrupperna visar att det är den latenta gruppens önskemål som oftast kunnat klassificeras som realistiska. Dvs det är de personer som vill förändra sin situation, men som inte tar kontakt med förmedlingen som har önskemål som förmedlingen kan anse realistiska, åtminstone om man enbart ser till personen och bortser från det rådande arbetsmarknadsläget.

Naturligtvis går det inte att bortse från detta arbetsmarknadsläge. Den andra bedömningen förmedlaren hade att göra var att bedöma önskemålet mot det rådande arbetsmarknadsläget (mars -72).

Tabell 9.5. Önskemålet är i nuvarande arbetsmarknadsläge (bortsett från personens förutsättningar att klara av arbetet):

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Realistiskt på bostadsorten	27	30	29
Realistiskt i X-län (dock ej på hemorten)	41	41	47
Realistiskt i övriga Sverige (dock ej i X-län)	17	17	21
Ej realistiskt i Sverige	6	4	2
Ej klassificerbart	8	7	2
	100 (374)	100 (121)	100 (107)

Totalt sett har drygt en fjärdedel av intervjupersonerna önskemål som klassificerats som realistiska på bostadsorten i nuvarande (eg. dåvarande) arbetsmarknadsläge. Vad som skall räknas till bostadsorten lät vi arbetsförmedlaren själv bestämma. Det oklara kriterium som tydligen används av förmedlarna i osäkra fall är att om personen i fråga varje dag kan ta sig från bostaden till arbetet utan alltför mycket besvär (med "rimlig" kostnad och tidsåtgång), kan arbetet sägas vara realistiskt "på bostadsorten". Tillgång till bil blir då av betydelse. Vid vår bedömning hade vi inte uppgifter beträffande biltillgång. Vid tvekan om ett önskemål

skulle kunna sägas vara realistiskt "på bostadsorten" eller "inom X-län men utanför hemorten" valdes det senare alternativet.

Realistiskt inom länet men utanför hemorten bedömdes mellan 41 och 47 % av önskemålen. Den högre siffran, 47 %, hade kontaktgruppen - de som haft kontakt med förmedlingen för att få igenom sitt önskemål. Ingen skillnad framkom mellan kontrollgruppen och den latenta gruppen.

Även när det gäller önskemål bedömda som "realistiska inom Sverige men ej inom länet" blev kontaktgruppen något överrepresenterad (= 21 %). I de båda övriga grupperna var det 17 % som hade önskemål som bedömdes på detta sätt.

Önskemål som ur arbetsmarknadssynpunkt bedömdes som överhuvudtaget ej realistiska var sällsynta, framför allt i kontaktgruppen. Andelen ej klassificerbara svar var också markant lägre i kontaktgruppen än i de övriga två grupperna.

De önskemål som bedömts som ej realistiska var alltså få. Intrycket från bedömningen var dock att förmedlaren ställde mindre krav, när det gällde att bedöma ett önskemål som realistiskt utanför länet än när det gällde om önskemålet skulle anses realistiskt inom länet (oavsett om det skulle vara realistiskt på bostadsorten eller inte). Den information förmedlaren har om arbetstillfällen inom länet är av naturliga skäl bättre än informationen om arbete utom länet (bl a genom att förmedlingsverksamheten är organiserad länsvis). Vidare är naturligtvis arbetsmöjligheterna utanför länet generellt större - oavsett arbetsmarknadsläget.

Summerar vi svaren på denna del av bedömningen kan vi konstatera att den grupp som haft kontakt med förmedlingen för att få en förändring till stånd är den grupp som har önskemål som oftast bedömts som realistiska utanför bostadsorten (såväl inom som utom länet) och dessutom har önskemål som lika ofta som övrigas bedömts realistiska på bostadsorten. Även om skillnaden inte är så stor (om än signifikant på 0,05-nivån enligt χ^2) ställs vi inför vissa tolkningsproblem.

Är det kontakterna med förmedlingen som gjort att man inom kontaktgruppen i högre grad än i de övriga grupperna formulerat önskemål som åtminstone eventuellt är realistiska inom landet? Man vet genom sina kontakter i större utsträckning vad förmedlingen har för möjligheter.

Eller finns det en tendens till att det är de personer, vilkas önskemål stämmer överens med förmedlingens uppfattning och information om det aktuella läget på arbetsmarknaden, som söker sig till förmedlingen, när man vill förändra sin situation?

Sedan är det en annan sak att en form av hjälp förmedlingen kan ge sina kunder är att ge information om andra yrkesalternativ - yrkesvägledning. En delvis annan form av hjälp, i vissa fall tvivelaktig, är den information som syftar till att minska individens anspråk så att de passar för de existerande arbetstillfällena.

Även om förmedlaren vid sin bedömning av en sökandes önskemål tar hänsyn till och gör en bedömning med avseende på dels den sökandes förutsättningar och dels på det rådande arbetsmarknadsläget, så är det ändå den totala bedömningen som är viktig. Det är ju den som blir slutresultatet av bedömningen och som ligger till grund för det faktiska utfallet av en kontakt med förmedlingen. De personer som vid en "totalbedömning" får sina önskemål bedömda som helt realistiska på hemorten kan troligen sägas få "hjälp" av förmedlingen, antingen de nu blir anvisade ett arbetstillfälle eller får information om passande lediga arbeten.

När det gäller de personer vars önskemål bedöms som helt realistiska - men utanför hemorten - är det mera tvivelaktigt om dessa kan sägas få "hjälp" av förmedlingen vid en kontakt. Alldeles oavsett om personen i fråga har möjlighet att få bidrag i olika former för resor eller flyttning etc, är ändå frågan om han/hon upplever detta som "hjälp" beroende av om vederbörande vill eller har möjlighet att ta förvärvsarbete utanför hemorten. Personer inom dessa grupper kan sägas ha möjlighet att kanske få hjälp av förmedlingen, om bara en kontakt kommer till stånd.

Möjligheten att kanske kunna få hjälp av förmedlingen måste sägas gälla även för de personer vilkas önskemål i en totalbedömning bedöms som kanske realistiska (oavsett ort) med tanke på personens förutsättningar och med hänsyn till arbetsmarknadsläget. Här är det en eller flera förutsättningar som måste förändras för att personens önskemål skall kunna bedömas som realistiskt. Enligt bedömaren på förmedlingen finns möjlighet att ändra på dessa förutsättningar t ex genom omskolning. De personer som angivit önskemål som bedömts på detta sätt kan alltså eventuellt få hjälp av förmedlingen för att uppfylla dessa fordringar. Även här gäller dock att begreppet hjälp uppfattas olika av olika personer beroende på om man är villig/har möjlighet att utnyttja denna hjälp.

Begreppet "hjälp från arbetsförmedlingen" är svårt att definiera entydigt. Vad skall vi innefatta i begreppet? Vi har ovan antytt att olika människor, beroende på bl a förväntningar och bakgrund, troligen uppfattar vad som skall betraktas som "hjälp" mycket olika. Man har olika referensramar.

Vi skall inte här närmare försöka utreda "hjälp"-begreppet. Vid tolkningen av resultaten kommer vi dock att dela upp materialet väldigt grovt efter hur stor sannolikhet vi tror det är för att personen i fråga skall kunna få "hjälp" av förmedlingen. Med att en person kan få "hjälp" menar vi, åtminstone i detta avseende, möjligheten att personen i fråga kan få sina uttryckta önskemål om en förändring av sin situation på arbetsmarknaden tillgodosedda. Vi bortser alltså här från andra former av "hjälp" som t ex ges i form av att personal "hjälper" arbetssökande med att anpassa och formulera sina anspråk efter rådande arbetsmarknadsläge, dvs göra sina önskemål "realistiska".

Sannolikhet för att få "hjälp" av arbetsförmedlingen

1) Personer vilkas önskemål bedömts som helt realistiska på hemorten kan troligen sägas få hjälp av förmedlingen.

2) Personer vilkas önskemål bedömts som helt realistiska utanför hemorten kan troligen få hjälp av förmedligen. Om personen i fråga också kommer att uppfatta detta som hjälp beror på personens villighet/möjlighet att ta arbete utanför hemorten.

3) Personer vilkas önskemål bedömts som kanske realistiska. Dessa personer kan kanske få hjälp från förmedlingen. Om de personer som kan få hjälp också uppfattar detta som hjälp beror på personernas villighet/möjlighet att utnyttja denna hjälp.

4) Personer vilkas önskemål bedömts som ej realistiska oavsett ort. Dessa personer kommer troligen, om de tar kontakt med förmedlingen inte att kunna få någon hjälp, som kan tillfredsställa deras önskemål.

5) Ej klassificerbara svar.

Tabell 9.6. Totalbedömning av intervjupersonernas önskemål

Önskemålet är:	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
1) Helt realistiskt på hemorten	13	12	11
2) Helt realistiskt utanför hemorten	22	22	21
3) Kanske realistiskt (oavsett ort)	37	37	43
4) Ej realistiskt	20	23	23
5) Ej klassificerbart	8	8	2
	100 (374)	100 (121)	100 (107)

Det föreligger ingen större skillnad mellan grupperna. Totalt sett har endast en mindre andel (11-13%) av de intervjuade önskemål, som vid totalbedömningen kunnat klassas som helt realistiska på hemorten. Dessa personer skulle enligt vårt resonemang ovan troligen kunna få hjälp av förmedlingen med att genomföra den önskade förändringen. Intressant blir då att studera, varför 11 % i kontaktgruppen, dvs de som tagit kontakt med förmedlingen för att få en förändring till stånd, fått sina önskemål klassade som helt realistiska på hemorten. Dessa personer, som enligt arbetsförmedlingens bedömning har realistiska önskemål och också varit i kontakt med förmedlingen för att genomföra dessa, borde i stor utsträckning ha kunnat få sina önskemål tillgodosedda. Gruppen utgörs dock endast av 12 personer, varför slumpmässiga faktorer här kan ha spelat in.

Som tidigare nämnts, gjordes bedömningen av personernas önskemål ganska generös, så att personalen vid osäkerhet hellre bedömde önskemålet som "kanske realistiskt" än "ej realistiskt". Detta är troligen en förklaring till, varför alternativet "kanske realistiskt" så ofta är valt (37-43 %). Dessutom tog vi inte här hänsyn till var, geografiskt sett, som önskemålet var "kanske realistiskt".

Som "ej realistiskt" har man bedömt 20-23 % av de klassificerbara önskemålen. Det är här alltså inga egentliga skillnader mellan delgrupperna. Man skulle kunnat vänta sig, att de som nyligen haft kontakt med förmedlingen - i huvudsak kontaktgruppen - bl a just genom sin kontakt skulle ha bättre kännedom om de rådande förhållandena på arbetsmarknaden och därför ha lättare än övriga att uttrycka ett realistiskt önskemål som är realistiskt också ur arbetsförmedlingens synvinkel. Någon sådan tendens har vi alltså inte kunnat observera när det gäller totalbedömningen.

Mot detta kan ställas det som vi antytt tidigare, nämligen att arbetsförmedlingen har en sned kundrekryteringsbas. Kontaktgruppen, de som alltså nyligen haft kontakt med förmedlingen, hade i stor utsträckning försökt att på andra sätt få en förändring av sin arbetsmarknadssituation till stånd, innan man tog kontakt med förmedlingen.[1] De som genom direktkontakt med arbetsgivare löser sin situation är antagligen mer attraktiva på arbetsmarknaden och/eller har anspråk som stämmer överens med det rådande läget.

---

1 Kempe. Lönn. Thorslund (1973), op. cit., sid 45-46

9.6. Realistiska önskemål och flyttningsvilja

Vi har ovan sett, att endast en mindre del (11-13 %) av de intervjuade har önskemål som kategoricerats som helt realistiska på hemorten. Resten har alltså önskemål, som åtminstone delvis är orealistiska sett mot intervjupersonernas nuvarande situation. De personer, som kan tänka sig att flytta från hemorten och har önskemål som bedömts som "helt realistiskt utanför hemorten", skulle troligtvis i ganska stor utsträckning kunna få sina önskemål tillgodosedda.

Intressant blir därför att se hur stor del av våra intervjupersoner som kan tänka sig att flytta från hemorten. Vi frågade rent allmänt: "Kan Ni tänka Er att flytta från ..... (den nuvarande bostadsorten)?" I det svar en person här avger, ligger ett slags värdering av totalsituationen. Här kommer troligen inte bara in faktorer som har med arbetet att göra och möjligheten att få annat arbete eller börja arbete på hemorten etc. Här kommer också in faktorer som rör bostad, sociala relationer av olika slag osv osv.[1] Olika personer tar hänsyn till olika kriterier när man har att ta ställning till om man kan tänka sig att flytta. Det kan därför vara osäkert, vad det egentligen är som ligger bakom de svar vi fått.

Trots detta, kan det vara intressant att framför allt studera hur stor andel av de personer, vars önskemål bedömts som helt realistiskt utanför hemorten, som också kan tänka sig att flytta från hemorten. Om dessa personer kan tänka sig att flytta, så är tydligen också deras önskemål realistiska. Vi måste dock inse, att det vi fått svar på är om intervjupersonerna kan tänka sig att flytta, vilket naturligtvis inte är detsamma som att vilja flytta. Tänkbart är att fast man angett att man kan tänka sig att flytta, så är man inte beredd att flytta för att få sitt önskemål om förändring tillgodosett. Hur vanligt detta är har vi svårt att få någon uppfattning om.

---

[1] För en vidare diskussion av begreppet "flyttningsvilja", se Kempe (1965), op. cit., kap 3.

Tabell 9.7. LATENTA GRUPPEN - Andel personer som kan tänka sig flytta i relation till personalens totalbedömning (%)

	Önskemålet är: (Ej klassificerbart = 29 st)			
	Helt realistiskt på hemorten	Helt realistiskt utanför hemorten	Kanske realistiskt utanför hemorten	Ej realistiskt
Tänkbart flytta:				
Ja, absolut	24	46	44	25
Ja, kanske	50	24	30	40
Vet ej, tveksam	2	2	4	1
Nej, kanske inte	4	7	11	16
Nej, absolut inte	20	20	11	18
	100 (50)	100 (82)	100 (140)	100 (73)

Den i det här sammanhanget mest intressanta gruppen - de vilkas önskemål klassificerats som "helt realistiskt utanför hemorten" - är den grupp som i störst utsträckning "absolut" kan tänka sig att flytta. Nästan hälften av dessa personer (46 %) har svarat "ja, absolut" på frågan om de kan tänka sig att flytta från bostadsorten.

Vi ser alltså att flera av de personer som ingår i den latenta gruppen kan tänka sig att flytta och har önskemål som arbetsförmedlingen i relativt stor utsträckning troligen skulle kunna tillgodose. Dessa personer har inte tagit kontakt med förmedlingen och deras önskemål har inte kommit till arbetsförmedlingens kännedom.

Summerar vi svaren för dem som svarat "ja,absolut" och "ja, kanske" på frågan om man kan tänka sig att flytta, ser vi att det inte är några större skillnader mellan de grupper, vars önskemål bedömts som "helt realistiskt" (på eller utanför hemorten) eller "kanske realistiskt". Andelen som "absolut" eller "kanske" kan tänka sig att flytta, ligger mellan 71-74 %. Däremot är motsvarande andel lägre för den grupp där önskemålet bedömts som "ej realistiskt" - 64 % kan där tänka sig en flyttning. Genomgående kan dock en klar majoritet i samtliga grupper tänka sig att flytta, vilket åtminstone delvis kan förklaras med att den ställda frågan var alltför vag och oprecis.

9.7. Reliabilitet i bedömningarna

För att försöka få en uppfattning av tillförlitligheten i bedömningarna gjordes en del av bedömningarna om efter några veckor. Det gick till så att 1/8 av intervjuerna togs ut och samma arbetsförmedlare som gjort samtliga tidigare bedömningar ombads att göra nya bedömningar av dessa personers förutsättningar att klara av de önskade arbetena och deras möjlighet att få dessa arbeten. Dessutom fick en annan förmedlare också bedöma dessa intervjupersoners önskemål. De två förmedlarna gjorde sina bedömningar oberoende av varandra och beträffande den förmedlare som gjort de tidigare bedömningarna bad vi honom att så gott som möjligt försöka låta bli att påverkas av sina tidigare bedömningar.

Den bedömning en förmedlare kan göra av de vid intervjuerna framkomna önskemålen blir naturligtvis osäkra bl a på grund av de knapphändiga uppgifter om personen bakom önskemålen som vi har tillgång till från intervjuformuläret. Dessa uppgifter är alltså långt ifrån fullständiga och kan inte jämföras med en personlig kontakt. Detta medför naturligtvis svårigheter att göra en någotsånär entydig bedömning av personernas önskemål varför vi måste vänta oss variation i svaren mellan de olika tidpunkterna för bedömningarna och mellan de båda bedömarna. Intressant är dock att se hur stor denna variation är. Vi studerar här endast den totala bedömningen för varje person där man alltså vägt ihop personliga förutsättningar och arbetsmarknadsläge.

Tabell 9.8. Samband mellan de båda förmedlarnas bedömningar vid tillfälle 2. (Absoluta tal)

	Förmedlare A Önskemålet är:				
Förmedlare B	Helt realis. på hemorten	Helt realis. i X-län	Helt realis. i övr. Sverige	Kanske realis.	Ej realis.
Helt på hemorten	5	3	-	4	-
Helt i X-län	3	4	1	12	3
Helt i övr. Sverige	-	-	1	4	-
Kanske realis.	1	1	-	10	1
Ej realis.	-	1	-	5	15
	9	9	2	35	19

Även ur denna tabell kan vi se att det föreligger ett visst samband mellan bedömningarna. Vi kan dock här, där 2 olika förmedlare gjort bedömningarna vid samma tidpunkt, se att sambandet verkar svagare än mellan samma förmedlares bedömningar vid 2 olika tillfällen. De båda förmedlarna har gjort exakt samma bedömning i 47 % av fallen. Denna siffra kan jämföras med den siffra man skulle få om man antar att det inte finns något samband mellan bedömningarna. Då skulle 22 % av bedömningarna bli lika. Gamma blir lika med 0,71.

En jämförelse mellan den första bedömningen som förmedlare A gjorde och förmedlare B's bedömning vid det andra tillfället ger ungefär samma resultat. Här blir andelen exakt lika bedömda fall 46 %. Gamma blir här lika med 0,59.

Att samma förmedlare har en bättre överensstämmelse mellan sina båda bedömningar än vad 2 olika förmedlare har verkar rimligt. Men hur skall vi tolka resultatet att i 47 % av fallen gjorde 2 förmedlare samma bedömning av personernas förutsättningar att klara av och erhålla ett önskat arbete? I 53 % av fallen har man alltså gjort en skiljaktig bedömning. Vad säger det om tillförlitligheten i våra förmedlares bedömningar? Dessa 2 förmedlare hade båda förhållandevis lång anställningstid inom förmedlingen och erfarenheter från flera olika fackexpeditioner och måste kategoriceras som erfarna och väl kvalificerade arbetsförmedlare. Skillnaden mellan bedömningarna hade kanske blivit större om en erfaren förmedlare och en mindre erfaren förmedlare utfört bedömningarna.

En stor del av skiljaktigheterna i bedömningarna beror troligen på att skillnaden mellan bedömningsalternativen kan vara liten. Skillnaden mellan alternativen: Önskemålet är "helt realistiskt på hemorten" resp "helt realistiskt i X-län (dock ej på hemorten)" kan ju vara svävande beroende på osäkerhet vad som skall räknas som "hemort".

Den stora skillnaden mellan alternativen går mellan "kanske realistiskt (oavsett ort)" och "ej realistiskt (oavsett ort)". De önskemål som förmedlaren bedömt som "helt" eller "kanske realistiskt" ligger inom det möjligas ram. Här kan en kontakt med arbetsförmedlingen ge närmare besked. Personer med önskemål som bedömts som "ej realistiska" behöver inte ens ta kontakt med förmedlingen för en närmare bedömning. Deras möjlighet att få och/eller klara av ett arbete av den typ man önskat sig är enligt förmedlarens bedömning mycket liten. (Här bortser vi helt från möjligheten - och kanske det i vissa fall lämpliga - att dessa personer vid en kontakt med förmedlingen kan få "hjälp" t ex i form av yrkesvägledning som gör att man ändrar sina

önskemål efter vad som ur arbetsmarknadssynpunkt kan betraktas som realistiskt).

Låt oss nu "förenkla" tabell 9.8 ovan för att se hur mycket variation i förmedlarnas bedömningar det är mellan de alternativ som säger att en kontakt med förmedlingen kan vara värdefull och det alternativ som anger att personernas önskemål klassats som orealistiska.

Tabell 9.9. Samband mellan de båda förmedlarnas bedömningar vid tillfälle 2. Förenkling av tabell 9.8. (Absoluta tal)

	Förmedlare A	
Förmedlare B	Önskemålet är:	
	Helt eller kanske realistiskt (oavsett ort)	Ej realistiskt (oavsett ort)
Helt eller kanske realistiskt (oavsett ort)	49	4
Ej realistiskt (oavsett ort)	6	15
	55	19

När vi dikotomiserat utfallet av bedömningarna på detta sätt kan vi se att det är ett starkt samband mellan förmedlarnas bedömningar. I 87 % av fallen har man gjort samma bedömning. (Det förväntade utfallet lika bedömningar om inget samband föreligger är 60.3 %).
I 13 % av fallen skiljer sig förmedlarnas bedömningar vilket måste sägas vara en låg siffra. (Gamma = 0,73).
Vi kan säga att tillförlitligheten, reliabiliteten, i bedömningarna är godtagbar.

Det är alltså endast en liten del av bedömningarna som skiljer sig markant åt men med tanke på vilken betydelse arbetsvalet har för en individ skulle man önskat en 100-procentig samstämmighet mellan förmedlarna vad gäller den grova uppdelningen efter om en person har ett önskemål som är "helt eller kanske realistiskt" eller "ej realistiskt". Vi måste dock åter hålla i minnet att vid den bedömning som utförts har vi satt det framförda önskemålet i relation till vissa personliga data hos resp person och att bedömarna fått tillgång till dessa data först i andra hand genom intervjuformulären. Detta är naturligtvis en för våra bedömare ovan situation som inte kan ersätta deras "normala" arbetssituation med personlig kontakt med den person vars önskemål skall bedömas.

Resultaten ovan har antytt att olika förmedlare i stort sett gör en någorlunda likvärdig bedömning av olika personers önskemål men att det också förekommer skiljaktigheter i bedömningen. Vi har inte här möjlighet att få en uppfattning om i hur stor utsträckning personal på olika kontor och med olika bakgrund, t ex vad gäller intern utbildning och anställningstid, skiljer sig åt i bedömningen av olika kunders önskemål. Att det förekommer skillnader kan vi vara övertygade om men i hur stor utsträckning det förekommer och om det är speciella kategorier av människor som blir felbedömda har vi i denna undersökning inte haft möjlighet att studera. Vi har heller inte kunnat avgöra om bedömarna gjort "riktiga" bedömningar i något eller några avseenden. Samstämmighet hos bedömarna betyder givetvis inte att de har rätt i sina bedömningar.

En uppfattning om vad allmänheten, de faktiska kunderna och den latenta gruppen anser om vilka möjligheter personalen har att göra en riktig bedömning av en persons förutsättningar får vi av svaren på frågan: "TROR NI ATT PERSONALEN I ALLMÄNHET HAR MÖJLIGHET ATT RÄTT BEDÖMA EN SÖKANDES FÖRUTSÄTTNINGAR ATT KLARA AV OLIKA ARBETEN?"

Av besökarna på förmedlingen tror 68 % "absolut inte" eller "kanske inte" att personalen har möjlighet att göra en riktig bedömning. Motsvarande siffra för den latenta gruppen är 66 % och för kontrollgruppen 63 %.[1] Man har alltså inte särskilt stor tilltro till att personalen kan göra en riktig bedömning av en arbetssökandes förutsättningar för olika arbeten. Orsakerna till denna dåliga tilltro till förmedlingens möjligheter i detta avseende kan vara många. En orsak kan vara att många personer antingen själva fått uppleva eller fått höra talas om hur förmedlingspersonalens bedömningar i vissa fall kan variera.

---

1 Kempe, Lönn, Thorslund (1973), op. cit., sid 49

KAPITEL 10. ATTITYDER TILL ARBETSFÖRMEDLINGEN OCH TILL ANDRA SAMHÄLLSORGAN SAMT INSTÄLLNING TILL UTNYTTJANDE AV FÖRMEDLINGENS SERVICE

10.1. Inledning

I vår ursprungliga modell över sambandet och samspelet mellan arbetsförmedlingarnas resurser och allmänhetens behov tänkte vi oss att även om arbetsförmedlingens resurser motsvarar allmänhetens behov kan det ändå finnas hinder som gör att en kontakt inte kommer till stånd. Eftersom det är den enskilde individen som har att ta initiativ till att det blir en kontakt kan bl a en negativ attityd till arbetsförmedlingen och dess arbetssätt leda till att en individ inte får kontakt med förmedlingen.

Andra orsaker av liknande typ till att en kontakt inte kommer till stånd kan vara dåliga kunskaper om förmedlingen och om vilken hjälp de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna eventuellt kan ge och/eller att individen upplever att omgivningen skulle betrakta en kontakt med förmedlingen med ogillande.

I vilken utsträckning man kan dra slutsatser om en persons beteende med kännedom om dennes attityd i något avseende har ägnats stort intresse inom socialpsykologin. Överensstämmelsen mellan attityd och beteende är ofta dålig. Skälen till detta kan vara flera.[1]

Vi kan alltså inte vara säkra på att attityden till förmedlingen har någon inverkan på om en kontakt kommer till stånd eller inte. Här kommer ytterligare faktorer in som t ex vilka alternativa möjligheter en person har till förändring av sin arbetsmarknadssituation. Önskar man förändra sin situation - vare sig det innebär att börja eller byta (eller sluta) ett arbete - och endast har begränsade möjligheter att få annan hjälp minskas troligtvis attitydens betydelse för om man skall ta kontakt med arbetsförmedlingen eller ej.

Omvänt tror vi att det är de personer som har flera alternativ till hur de skall lösa sin arbetssituation - och där kontakt med arbetsförmedlingen endast är ett i raden - som har "råd" att låta en negativ attityd till exempelvis förmedlingen styra sitt agerande bort från att ta kontakt med arbetsförmedlingen.

---

1 Se t ex Kiesler C, Collins B och Miller N: Attitude Change. New York 1969 (kap 1) och Crespi I: What kind of attitude measures are predictive of behavior? Public Opinion Quarterly, No 3, Fall 1971.

Förutom att attityden till förmedlingen kan påverka en person i hans val mellan att ta kontakt med förmedlingen eller att avstå från detta tror vi också, med utgångspunkt från vissa resultat vid undersökningen kring försäkringskassorna (Kempe 1973, kap 9), att den attityd en individ har gentemot förmedlingen påverkar dennes beteende vid en eventuell kontakt och den utvärdering han/hon gör av denna kontakt.

Intressant blir då att studera om det finns skillnader mellan olika grupper i samhället vad gäller attityden till arbetsförmedlingen. Vilka grupper har en negativ, likgiltig respektive positiv attityd? På vad baseras en eventuell negativ attityd?

Med attityd till arbetsförmedlingen har vi menat den inställning man har till arbetsförmedlingen, dess arbetssätt och personal. Vi har alltså utgått från att attityden skall täcka olika aspekter rörande förmedlingens verksamhet. Även om vi vet (se följande avsnitt) att det föreligger samband mellan de olika "aspekterna" på verksamheten, så kan det naturligtvis förekomma att personer t ex är positiva till personalen på arbetsförmedlingen, medan man däremot är negativt inställd när det gäller att värdera förmedlingens hjälpmöjligheter. Nedan kommer att ges en beskrivning av hur vårt attitydmått konstruerats och de resultat vi fått fram.

I detta sammanhang kommer också att redovisas ett annat mått på villigheten till att ta kontakt med arbetsförmedlingen. Vi har nämligen också försökt mäta förekomsten av sociala normer som reglerar beteendet gentemot förmedlingen. Med sociala normer menar vi här att individen uppfattar att hans omgivning (t ex släkt, vänner, grannar, arbetskamrater, myndigheter etc) har åsikter om hur folk i allmänhet och individen själv bör bete sig i sina relationer till arbetsförmedlingen. Normerna kan alltså ses som positiva eller negativa beteenderegler för honom själv.

Arbetsförmedlingen är endast ett av de sociala serviceorgan som finns i Sverige. Vi tror att de allra flesta människor har utvecklat en generell attityd till sådana samhällsorgan överhuvudtaget. En sådan generell attityd kan uppkomma och utvecklas av att personen har kontakter med något eller några av dessa organ, av att man hör talas om andra personers kontakter med dessa organ, av politisk inställning, av uppfattning om i hur stor utsträckning människor skall klara sig själva osv. I en sådan generell attityd ingår attityden till arbetsförmedlingen som en delattityd.

Detta innebär att den attityd en person uppvisar gentemot förmedlingen bör ha samband med den generella attityd till samhällsorgan som personen ifråga utvecklat. Det

betyder vidare att en person kan uppvisa en viss attityd till arbetsförmedlingen utan att han/hon någonsin haft någon kontakt med förmedlingen. Här verkar det då rimligt att anta att sambandet mellan den generella attityden till samhällsorgan och den specifika attityden gentemot arbetsförmedlingen är större om en person inte har haft någon egen kontakt med arbetsförmedlingen jämfört med om vederbörande haft många kontakter. Har han/hon haft egna kontakter med förmedlingen måste det bli lättare att särskilja arbetsförmedlingen och dess eventuellt specifika arbetssätt, organisation osv från övriga samhällsorgan och därmed utveckla en mer specifik attityd till förmedlingen.

Analogt med detta skulle vara ett antagande om att sambandet mellan generell attityd och attityden till arbetsförmedlingen är beroende av hur goda kunskaper man har om förmedlingen och dess verksamhet. En person med goda kunskaper om förmedlingen kan lättare än en person med sämre kunskaper "särskilja" arbetsförmedlingen från andra typer av samhällsorgan. Detta kan då tala för att sambandet mellan attityden till förmedlingen och den generella attityden är svagare bland dem som har goda kunskaper än bland dem som har dåliga kunskaper.

Omvänt skulle detta resonemang kunna medföra att om man har goda kunskaper om förmedlingen så finns möjligheten för ett starkt samband mellan den specifika attityden och den generella. Detta under förutsättning av att man har dåliga kunskaper om övriga samhällsorgan. Den specifika attityden kan då eventuellt sägas vara mer underbyggd än den generella attityden och "färgar av sig" på, dvs påverkar, den generella attityden. Vi tror dock att det oftast är den generella attityden som påverkar den specifika attityden, låt vara att sambandet kan variera beroende på ytterligare faktorer som kunskaper och kontaktfrekvens.

10.2. Konstruktion av attitydskalorna

För att mäta allmänhetens generella attityd till samhällsorgan, allmänhetens specifika attityd till arbetsförmedlingen och sociala normer i de grupper individen är medlem i konstruerades 3 skalor. Skalorna som gäller den specifika attityden till arbetsförmedlingen och de sociala normerna fick konstrueras speciellt för denna undersökning. Däremot kunde vi när det gäller den generella attityden utnyttja och utgå ifrån en skala som konstruerats till den tidigare nämnda undersökningen om försäkringskassorna (Kempe 1973).

Samtliga skalor är s k Likert-skalor. Skalan gällande den specifika attityden samt sociala-norm-skalan konstruerades så att ett ganska stort antal påståenden

som skulle kunna tänkas ingå i de färdiga skalorna formulerades. För skalan beträffande den specifika attityden konstruerades 53 påståenden, alla med samma svarsalternativ:

Stämmer absolut
Stämmer i stort sett
Stämmer knappast
Stämmer absolut inte
Vet ej, tveksam

Påståendena omfattade sex ämnesområden, cluster, inför vilka vi försökte mäta individens uppfattningar:

1. Personalens beteende (21 påståenden)
2. Arbetsförmedlingens primära resurser (lediga arbeten, arbetsmarknadspolitiska stödåtgärder) (5 påståenden)
3. Arbetsförmedlingarnas sekundära resurser (tillgång till personal, lokaler, tid för öppethållande, informationsmaterial etc) (4 påståenden)
4. Arbetsförmedlingarnas miljö och individens möjligheter att få hjälp (8 påståenden)
5. Arbetsförmedlingarnas effektivitet (6 påståenden)
6. Arbetsförmedlingarnas roll på arbetsmarknaden (9 påståenden)

För den sociala norm-skalan konstruerades 40 påståenden med samma svarsalternativ som ovan. Dessa omfattade fyra ämnesområden, inför vilka vi försökte mäta individens uppfattningar:

1. Beteenden och åtgärder vid arbetslöshet (11 påståenden)
2. Egna beteenden och känslor inför kontakten med arbetsförmedlingarna (14 påståenden)
3. Andra människors reaktioner inför en kontakt med arbetsförmedlingen (7 påståenden)
4. Åsikter om hur andra människor skulle reagera, om de fick kännedom om att individen själv sökte kontakt med och hjälp av arbetsförmedlingen (8 påståenden)

Dessa 53 + 40 påståenden sattes ihop till ett formulär tillsammans med de frågor som konstruerats för att utgöra en skala rörande kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken. 90 personer dragna ur försäkringskassornas register i Gävle och Västerås fick ta ställning till påståendena.

Efter itemanalysen, utförd enligt konventionell Likert-metod[1], återstod för attitydskalan 16 påståenden och för normskalan 14 påståenden. Samtliga items hade t-värden signifikanta på 0,001-nivån. Splithalfreliabiliteten efter korrektion med Spearman-Browns formel upp-

1 Beskrivs bl a av Edwards, op. cit., kap 6

gick för attitydskalan till 0,99, vilket är ett överraskande högt värde, medan värdet för normskalan uppgick till 0,88, vilket kan anses godtagbart. Reliabiliteten har även prövats på hela intervjumaterialet med hjälp av Cronbachs α-koefficient.[1] Koefficienten uppgick för attitydskalan till 0,90 och för sociala normskalan till 0,76, även detta godtagbara värden.

Normskalan validitetstestades genom att ett antal besökande på arbetsförmedlingen i Stockholm och på Alltinget fick besvara skalans påståenden. Personer som besökte Alltinget förväntades uppleva ett starkare negativt normtryck mot att ta kontakt med arbetsförmedlingen än de som faktiskt kommer till förmedlingen. Resultatet blev att besökarna på förmedlingen visade en markant mindre upplevelse av negativt normtryck mot att ta kontakt än Alltingsbesökare. Skalan kunde därför i detta avseende sägas vara valid.

Attitydskalan validitetstestades genom att låta personer som besökt arbetsförmedlingen i Stockholm efter besöket besvara några frågor om hur kontakten utfallit samt påståendena i attitydskalan. Antagandet som vi utgick ifrån var att personer som vid ett visst tillfälle anser att besöket utfallit positivt också skulle ha en mer positiv attityd till förmedlingen vid samma tillfälle och vice versa. Personer som inte kunde ange om kontakten utfallit positivt eller negativt togs bort ur analysen. Resultatet blev att de som upplevde utfallet positivt var markant mer positivt inställda till arbetsförmedlingen än de som upplevde utfallet som negativt.[2]

Attitydskalan har konstruerats för att täcka sex delvis olika ämnesområden. Skalan kan då inte sägas vara endimensionell i den betydelsen att den mäter attityden enbart till en aspekt av förmedlingens verksamhet. Den första oroterade faktorn vid en principal-component-analys förklarar dock hela 40 % av den totala variansen för samtliga 16 påståenden (den lägsta faktorladdningen för något påstående är 0,45). Detta talar för det rimliga i att behandla vår attitydskala som en variabel. De olika ämnesområdena hänger ihop - har samband med varandra.

---

1 Cronbach L J: Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16, 1951, sid 297-334.

2 För en närmare redogörelse av hur skalorna konstruerades och testades hänvisas till Clasing B, Höglund B och Rubarth M: Allmänhetens attityder, normer och kunskaper gentemot arbetsförmedlingarna och arbetsmarknadspolitiken. Stockholm 1972.

När det gällde att konstruera ett mätinstrument för den generella attityden till samhällsorgan hade vi som ovan nämnts en tidigare använd och utprovad skala att utgå ifrån. Skalan innehöll 14 påståenden om olika samhällsorgan, fördelade enligt följande:

1. Socialnämnderna (2 påståenden)
2. Barnavårdsnämnderna (2 påståenden)
3. Sjukhuspoliklinikerna (2 påståenden)
4. Nykterhetsnämnderna (2 påståenden)
5. Bostadsförmedlingarna (2 påståenden)
6. Arbetsförmedlingarna (2 påståenden)
7. Posten (2 påståenden)

Inför denna undersökning ströks påståendena rörande posten och påståendena om arbetsförmedlingarna byttes ut mot två (utprovade) påståenden rörande försäkringskassorna. Vi hade ju redan en särskild skala för att mäta attityden till arbetsförmedlingarna. Totalt kom alltså den generella attitydskalan att innehålla 12 påståenden.[1]

10.3. Jämförelse mellan delgrupperna

Nedan redovisas resultaten från de olika skalorna i form av medeltal för olika grupper. Skalorna är konstruerade så att höga värden uttrycker en mer positiv attityd - till arbetsförmedlingen eller generellt till samhällsorgan - än låga värden. Höga värden på normskalan innebär att individen upplever att omgivningen ser positivt på hans eventuella kontakter med förmedlingen och en låg poängsumma att han upplever att omgivningen skulle betrakta en kontakt med förmedlingen negativt. För varje påstående ingående i skalorna kan man få 1-5 poäng. Totalt kan man få mellan 16 och 80 poäng på attitydskalan, 14-70 poäng på sociala normskalan och 12-60 poäng på den generella attitydskalan.

En person som genomgående vid samtliga påståenden inte velat (eller kunnat) ta ställning får 48 poäng på attitydskalan, 42 poäng på den sociala normskalan och 36 poäng på den generella attitydskalan.

---

1 För en redogörelse över hur den ursprungliga skalan konstruerades och testades se Kempe (1973), op. cit., bil 4

Tabell 10.1. Attityd till arbetsförmedlingen

	Latenta gruppen	"Standardiserad"	Kontrollgruppen	Kontaktgruppen	"Standardiserad"
Medelpoäng på attitydskalan	53,4 (596)	53,7	53,3 (276)	51,3 (127)	52,3

Den latenta gruppen och kontrollgruppen har en något mer positiv (alt mindre negativ) attityd till arbetsförmedlingen än kontaktgruppen. Skillnaderna mellan grupperna är dock mycket liten. Detta gäller även de med avseende på ålder och kön standardiserade grupperna.

Detta är intressant. Kontaktgruppen är ju den som tagit kontakt med förmedlingen för att få en önskad förändring till stånd, medan den latenta gruppen också önskar en förändring men inte tar kontakt. De som nyligen haft kontakt med förmedlingen - kontaktgruppen - har i medeltal en något mindre positiv attityd än övriga. Vi hade trott, att en negativ attityd till förmedlingen kunde vara ett hinder som gör att en person inte tar kontakt med förmedlingen. Resultaten ovan talar inte för att det skulle vara så.

Man kan dock naturligtvis tänka sig att kontaktgruppen var mer positiv före kontakten men inte fick den hjälp de hoppades på och därför blev mer negativ (mindre positiv).

Tabell 10.2. Upplevelse av sociala normer som reglerar beteendet gentemot arbetsförmedlingen.

	Latenta gruppen	"Standardiserad"	Kontrollgruppen	Kontaktgruppen	"Standardiserad"
Medelpoäng på sociala normskalan	50.6 (596)	50.6	50.7 (276)	50.5 (127)	50.7

Skillnaden mellan grupperna är minimal. En låg poängsumma innebär, att man upplever att omgivningen skulle betrakta en kontakt med förmedlingen negativt. Man kunde då tänka sig, att den latenta gruppen - där man alltså har önskemål om förändring men inte tar kontakt med förmedlingen i motsats till kontaktgruppen - skulle känna omgivningens ogillande inför en kontakt starkare än denna grupp, dvs få en lägre genomsnittlig poäng på skalan. Detta antagande får inte stöd av våra data.

Tabell 10.3. Attityd till andra samhällsorgan

	Latenta gruppen		Kontroll-gruppen	Kontaktgruppen	
		"Standardiserad"			"Standardiserad"
Medelpoäng på attitydskalan	40.5 (596)	40.7	41.0 (276)	39.6 (127)	39.9

Inte heller vad gäller denna attitydskala kan vi finna några egentliga skillnader mellan grupperna. Den grupp som har den största andelen kontakter med arbetsförmedlingen, dvs kontaktgruppen, har en något mindre positiv inställning än de övriga grupperna.

10.4. Attityd och inställning bland olika kategorier inom den latenta gruppen.

Genomgående finner vi alltså mycket små skillnader mellan delgrupperna vad gäller attityder och inställning till att ta kontakt med arbetsförmedlingen. Vi skall nu se om grupper med olika bakgrund skiljer sig åt när vi studerar endast en av våra delgrupper - den latenta gruppen.

Attitydpoängen har omräknats till s k standardpoäng, dvs varje delkategoris avvikelse från det totala medelvärdet för den latenta gruppen har dividerats med standardavvikelsen för den latenta gruppen. Detta bl a för att underlätta jämförelser mellan de olika skalorna.

Tabell 10.4. LATENTA GRUPPEN - Attityd till arbetsförmedlingen, generell attityd och sociala normer. Medeltal för olika bakgrundsvariabler

	Antal	Attityd till af	Andra samhällsorgan	Sociala normer
Medeltal för hela den latenta gruppen	596	53.4	40.5	50.6
		Standardpoäng	Standardp.	Standardp.
Kön				
Män	323	0.03	0.05	-0.07
Kvinnor	273	-0.05	-0.06	0.07
Ålder				
16-24 år	115	0.00	0.02	-0.02
25-34	148	-0.09	-0.21	0.00
35-44	111	-0.04	-0.05	0.02
45-54	121	0.01	0.15	0.11
55-64	86	0.11	0.09	-0.13
65-70	15	0.38	0.29	-0.29
Skolutbildning (Ej svar = 3)				
Enbart folkskola	385	-0.02	-0.03	-0.04
Mer än folkskola, dock högst realex o dyl	153	-0.06	0.03	0.04
Mer än realexamen, men ej studentex	34	0.22	-0.02	-0.01
Studentexamen och högre	21	0.27	0.15	0.21
Huvudsaklig sysselsättning (Ej svar=5)				
Har förvärvsarbete	419	-0.04	0.00	-0.01
Har ej förvärvsarb (exkl "arbetslösa")	161	0.08	0.00	-0.01
Arbetslösa	11	-0.19	-0.45	0.09
Socialgrupp				
I	47	0.33	0.18	0.02
II	233	-0.05	-0.06	0.01
III	298	-0.05	0.00	-0.02
Ej klassificerbara	18	0.30	0.03	0.08

(Tabellen fortsätter på nästa sida)

(forts. tabell 10.4)

Månadsinkomst av förvärvsarbete	Antal	Attityd till af	Andra samhällsorgan	Sociala normer
		Standardp	Standardp	Standardp
Ej svar	29	0.06	0.15	0.20
0 kr	159	-0.02	-0.03	-0.04
100-500	13	0.00	-0.64	-0.01
600-1 000	33	-0.07	-0.30	0.07
1 100-1 500	38	0.01	-0.02	-0.02
1 600-2 000	106	-0.06	0.06	-0.07
2 100-2 500	109	-0.02	-0.03	-0.08
2 600-3 000	65	-0.04	-0.06	0.00
3 100-3 500	22	0.19	0.38	0.12
3 600-	22	0.31	0.42	0.21

Genomgående, på några undantag när, kan vi konstatera att skillnaderna mellan olika bakgrundskategorier inte är stora. Uppdelningarna på de olika bakgrundsvariablerna svarar för en mycket liten andel (0-3 %) av variansen i de olika skalorna.

Det förekommer ingen direkt skillnad i attityderna mellan män och kvinnor.

Bland de olika åldersgrupperna har de äldsta (55-70 år) en något mer positiv atttityd till arbetsförmedlingen än de yngre. När det gäller den generella attityden till samhällsorgan så finner vi ett liknande, om än svagt, samband. Här är det åldersgrupperna 45-70 år som är något mer positiva än de yngre. Studerar vi den sociala normskalan så ser vi här att de äldsta (55-70 år) är mindre benägna att ta kontakt med förmedlingen än de yngre. Detta verkar ju lite underligt mot bakgrund av att man t o m har en något mer positiv attityd till förmedlingen än övriga.

En trolig tolkning är att äldre personer mycket väl kan vara positiva till arbetsförmedlingen men ändå inte vara särskilt benägna att ta kontakt med förmedlingen. Detta p g a sitt relativt sett svaga intresse av att förändra sin situation på arbetsmarknaden med därav följande låga grad av aktivitet för att få en förändring till stånd. Man har till stor del känt sig främmande för tanken att ta kontakt med förmedlingen.

En uppdelning på män och kvinnor i olika åldersgrupper ger vid handen att männen i åldern 25-54 år är mer positiva till förmedlingen än kvinnorna i motsvarande ålder. Däremot är kvinnorna i åldrarna 16-24 och 55-70 år mer positiva än männen. Kvinnorna i åldern 16-34 år är mer positiva än sina jämnåriga män till att ta kontakt med förmedlingen.

De högre skolutbildningsgrupperna är mer positiva till arbetsförmedlingen än de lägre. När det gäller den generella attityden är de med studentexamen eller högre utbildning något mer positiva. De var också mer positiva än övriga till att

ta kontakt med arbetsförmedlingen om det skulle vara nödvändigt. Detta resultat måste tolkas med försiktighet då denna utbildningsgrupp endast representeras av 21 personer. Uppdelningen på köns- respektive åldersgrupper ger ingen ytterligare information.

Betraktar vi intervjupersonernas huvudsakliga sysselsättning så finner vi inga egentliga skillnader för någon av skalorna mellan dem som har förvärvsarbete och dem som inte har det. Den lilla gruppen arbetslösa (11 personer) har dock en mer negativ attityd än övriga, både när det gäller den specifika attityden till arbetsförmedlingen och den generella attityden. När det gäller inställning till att utnyttja arbetsförmedlingens hjälp är man dock något mer positiv än övriga.

Delar vi upp de förvärvsarbetande resp ej förvärvsarbetande på kön framkommer en del intressanta skillnader. De förvärvsarbetande männen är t ex mer positiva till förmedlingen än de förvärvsarbetande kvinnorna. Beträffande den generella attityden har vi kunnat konstatera att de förvärvsarbetande männen och de ej förvärvsarbetande kvinnorna är de som är mest positiva.

Vid socialgrupperingen av vårt material har vi använt oss av Statistiska Centralbyråns yrkesklassificering som användes officiellt sista gången vid 1956 års valstatistik. Personer med yrken som vi inte kunnat hitta i denna klassificeringslista har vi försökt klassificera efter liknande yrkesgrupper som funnits med i SCB's lista. Om en intervjuperson inte var i förvärvsarbete när intervjun gjordes har vi använt oss av ett eventuellt tidigare arbete vid klassning av personen ifråga till en av socialgrupperna. Dessutom har vi använt oss av uppgiften om ev make/makas nuvarande arbete. Om en make/maka enligt SCB's lista hamnat i en högre socialgrupp än vederbörande intervjuperson har vi då i stället klassat vår intervjuperson efter make/makas socialgrupp. Vi tänker oss nämligen att om personerna i ett hushåll tillhör olika socialgrupper så är hushållsmedlemmarnas levnadsvillkor och förhållanden förknippade med den högre socialgruppens. Ett kanske inte helt invändningsfritt resonemang som vi dock tror är ganska rimligt.

Vi kan se att det är socialgrupp I som hade den genomsnittligt sett mest positiva attityden till arbetsförmedlingen. Man är också något mer positiv i sin generella attityd till övriga samhällsorgan. Att personer ur den högsta socialgruppen skulle vara de som genomsnittligt är mest positiva till arbetsförmedlingen är väl lite överraskande.

Detta stämmer inte med i debatten om arbetsförmedlingarna framförda argument som "de bästa jobben får man inte på arbetsförmedlingen", "arbetsförmedlingen har inga arbeten att erbjuda högre tjänstemän, egna företagare

osv", etc. Om argument som dessa, riktiga eller felaktiga, skulle påverka attitydbildningen borde man kunna vänta sig att personer ur socialgrupp I, som enligt dessa argument inte skulle kunna få så stor hjälp med att få arbete genom arbetsförmedlingen, skulle bli mer negativt inställda - få en mer negativ attityd - till arbetsförmedlingen. Detta är alltså inte fallet. Tyvärr representeras socialgrupp I här endast av 47 personer varför några närmare uppdelningar av denna grupp för att försöka förklara detta resultat icke kan göras.

Å andra sidan är det ju till stor del personer ur de lägre socialgrupperna som får de "dåliga" jobben på arbetsförmedlingen. Det är också här som man utsätts för det mer eller mindre uttalade "tvånget" att ta anvisat arbete på grund av de regler som begränsar möjligheterna till arbetslöshetsersättning.

Vi har även delat upp socialgrupperna efter kön och ålder. Inga intressanta skillnader mellan socialgrupperna vad gäller attityd och inställning har vi kunnat konstatera - med ett undantag. Män i socialgrupp II är markant mer positiva till arbetsförmedlingen än män i socialgrupp III. Detta har vi ingen förklaring till.

Övergår vi till att studera månadsinkomsten hos våra intervjupersoner i den latenta gruppen så kan vi konstatera ett liknande resultat som för socialgrupperna. De högsta inkomsttagarna (över 3000 kr/mån) är de som har den mest positiva attityden till arbetsförmedlingen. Det är också de som har den mest positiva generella attityden till övriga samhällsorgan. Dessa resultat stämmer med socialgruppsresultaten ovan. Beträffande den sociala normskalan är det inga nämnvärda skillnader mellan de olika inkomstgrupperna.

10.5. Tidigare kontakter med arbetsförmedlingen och andra samhällsorgan

Ovan har vi studerat hur attityder och inställning till arbetsförmedling och andra samhällsorgan har vissa samband med olika personliga bakgrundsdata hos personerna i den latenta gruppen. Vi skall nu studera om tidigare erfarenheter av eventuella kontakter med arbetsförmedling och andra samhällsorgan samvarierar med attityderna och inställningen till att ta kontakt med arbetsförmedlingen.

Tabell 10.5. LATENTA GRUPPEN - Attityd till arbetsförmedlingen, generell attityd och sociala normer. Medeltal för olika kontaktmönster med arbetsförmedlingen och andra sociala organ (standardpoäng)

	Antal	Attityd till af	Andra samhällsorgan	Sociala normer
Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen				
1920-60	91	-0,14	-0,11	0,11
1961-67	96	-0,02	-0,27	-0,06
1968-69	46	0,01	0,06	-0,03
1970-71	111	-0,12	-0,03	0,24
Aldrig haft kontakt	241	0,11	0,14	-0,11
Minns ej	10	-0,24	-0,08	-0,42
(Ej svar = 1)				
Erhållit det nuvarande/senaste arbetet genom arbetsförmedlingen				
Aldrig haft arbete	37	0,08	0,20	0,03
Genom förmedlingen	61	-0,09	-0,05	0,09
På annat sätt	496	0,00	-0,02	-0,01
(Ej svar = 2)				
Missnöje vid någon kontakt med förmedlingen				
Aldrig haft kontakt	241	0,11	0,14	-0,11
Ej missnöjd	250	0,21	-0,02	0,20
Missnöjd	105	-0,79	-0,32	-0,25
Bekants missnöje vid kontakt med förmedlingen				
Känner ingen som haft kontakt den senaste tiden	327	0,02	-0,02	-0,06
Nöjd	83	0,22	0,21	0,22
Missnöjd	75	-0,39	-0,23	-0,04
Vet ej	111	0,01	-0,02	-0,01

(Tabellen fortsätter på nästa sida)

(forts. tabell 10.5)

	Antal	Attityd till af	Andra samhällsorgan	Sociala normer
Antal veckor man varit arbetslös de senaste 12 månaderna				
Ej svar	23	0,10	0,09	0,16
0	520	0,01	0,02	0,00
1-13	26	0,09	0,08	0,03
14-52	27	-0,27	-0,35	-0,07
Någon gång varit arbetslös längre än 2 mån				
Aldrig	486	0,08	0,02	0,02
-1964	43	-0,36	0,08	-0,26
1965-1971	62	-0,43	-0,20	0,04
(Ej svar = 5				
Antal kontakter med andra samhällsorgan				
0	37	0,27	0,20	0,15
1	150	0,07	0,05	0,09
2	191	0,10	0,02	-0,10
3	109	-0,14	0,03	-0,02
4	66	-0,30	-0,36	-0,06
5-8	43	-0,11	-0,02	0,09
Antal samhällsorgan man blivit missnöjd med				
0	436	0,09	0,09	0,04
1	129	-0,22	-0,17	-0,18
2-4	31	-0,46	-0,61	0,01

Skillnaderna mellan de olika kategorierna är liten, med några undantag. Uppdelningarna svarar för endast 0-3 % av variansen i de olika skalorna om inte annat anges i texten.

När det gäller eventuell kontakt med arbetsförmedlingen kan vi se att de som säger sig aldrig haft kontakt med förmedlingen är de som är mest positiva till arbetsförmedlingen och även samhällsorgan i övrigt. Man undrar då om det är just för att de inte haft kontakt som de kan vara mer positiva, dvs att en kontakt genomsnittligt leder till en mer negativ attityd?

Kempe (1973) för ett resonemang som kan vara en förklaring: "De flesta människor, som aldrig haft kontakt med samhällsorgan av det här slaget, kommer sannolikt att få en svagt positiv generell attityd till dem.... Den positiva, generella attityden kan kanske beskrivas på följande sätt: 'Det är bra att vi har samhällsorgan av det här slaget, bara jag slipper utnyttja dem själv.'" (sid 52)

Om vi studerar de olika kontaktgruppernas värden på den sociala normskalan, ser vi att här har "aldrig-kontakt-gruppen" ett lägre medelvärde än de flesta övriga grupper. En rimlig tolkning är att de som inte haft kontakt också är mindre benägna än andra att ta kontakt med förmedlingen (undantag gruppen "minns ej" som dock enbart består av 10 personer). Det högsta medelvärdet på skalan, dvs mest benägna att ta kontakt, är de som haft kontakt med arbetsförmedlingen under 1970-71.

En väsentlig frågeställning är den om de personer som fått hjälp av arbetsförmedlingen t ex är mer positiva till förmedlingen än de som inte fått hjälp. Här har vi studerat om de personer som fått sitt nuvarande resp senaste arbete genom förmedlingen skiljer sig i attityd- resp norm-hänseende från dem som inte fått det. Om vi studerar tabell 10.5 ser vi att det visserligen är små skillnader mellan de olika kategorierna men att de som fått arbete genom förmedlingen är mindre positiva, dvs mer negativa, till såväl förmedling som andra samhällsorgan. Blir man inte positivt inställd till förmedlingen om man får arbete genom kontakt med förmedlingen? Det är en fråga som vi inte kan ge något direkt svar på. Möjligheten finns ju nämligen att dessa personer från början var negativa men faktiskt blev mer positiva genom att de fick arbete.

En trolig förklaring är att de som söker arbete genom arbetsförmedlingen (och därmed följaktligen också har större chans att få arbete genom förmedlingen), utgör en selektiv grupp i vissa avseenden. Vi kunde ju t ex ovan (kapitel 6) se att andelen arbetslösa (som enl tabell 10.5 ovan har en mer negativ attityd till förmedlingen) var klart högre bland dem som hade kontakt med arbetsförmedlingen. Resultatet är svårtolkat och vi ska inte ge oss in i några vidare resonemang.

Vad gäller de sociala normerna ser vi att även här är skillnaderna mellan grupperna liten. Här är det dock den grupp som fått sitt arbete genom förmedlingen som är mest positiv, dvs mest benägen att ta kontakt med förmedlingen. Om vi håller de små skillnaderna i minnet kan vi alltså konstatera att de som fått hjälp av förmedlingen i form av arbete är mindre positiva än övriga gentemot förmedling och andra samhällsorgan, men också mer positivt inställda till att utnyttja förmedlingens hjälp.

Detta resultat var väl inte direkt väntat, men frågan är om inte det viktigaste resultatet ändå är att det var så liten skillnad mellan kategorierna. De som fått hjälp skiljer sig i attityd- och norm-hänseende endast i liten grad från dem som inte fått hjälp. Uppdelningen förklarar inte någon procentandel av variansen i attityd- resp normvariabeln. Det faktiska utfallet av en tidigare kontakt med arbetsförmedlingen verkar inte spela någon större roll för vilken attityd man har gentemot förmedling och andra samhällsorgan, inte heller för

hur benägen man är att ta kontakt med förmedlingen på nytt.

Däremot föreligger ett samband mellan attityden och det upplevda utfallet av en tidigare kontakt med förmedlingen. De personer som säger sig ha blivit missnöjda med något i samband med den senaste eller någon tidigare kontakt har en mer negativ attityd gentemot förmedlingen än de som aldrig haft kontakt och de som haft kontakt men inte blivit missnöjda. Uppdelningen svarar för 13 % av attitydskalans varians.

Om vi antar att missnöje vid kontakt - aldrig haft kontakt - ej missnöje bildar en ordinalskala kan vi beräkna sambandet mellan det upplevda utfallet och attityd till förmedlingen. Gamma blir då 0,26, ett relativt lågt värde. Om vi med god vilja antar att det upplevda utfallet bildar en intervallskala (liksom attitydskalan) kan vi beräkna r, som blir 0,31. Sambandet är svagt även om det går åt "rätt" håll. Vi kan med viss fog säga att skalan i detta avseende är valid. De som blivit missnöjda har också en något mer negativ generell attityd än de övriga.

Att upplevelsen av tidigare kontakter påverkar attityden är ett rimligt resultat. Den inställning man har till arbetsförmedlingen beror åtminstone delvis på de tidigare eventuella erfarenheter man fått av kontakter med förmedlingen. Orsaksrelationerna kan kanske också sägas vara de omvända. En person med en negativ attityd till arbetsförmedlingen som tar kontakt med förmedlingen (i den mån han nu tar kontakt - är man negativt inställd försöker man troligen undvika en kontakt) har på grund av sin negativa förhandsinställning lättare att bli missnöjd över något i samband med sin kontakt än en neutral eller en positivt inställd kund.

När det gäller den sociala normskalan - (benägenheten att ta kontakt med arbetsförmedlingen eller inte) är skillnaden mellan missnöjda och nöjda inte lika stor. De som blivit missnöjda är dock mindre benägna att ta kontakt med förmedlingen än de nöjda. De som aldrig haft kontakt intar en mellanställning.

De, som känner någon som haft kontakt med förmedlingen och blivit missnöjd vid denna sin kontakt, har en mer negativ attityd både till arbetsförmedlingen och andra samhällsorgan. De som känner någon som haft kontakt och blivit nöjd med kontakten är de som är genomsnittligt mest positiva. Mellanställning intar de som inte känner någon som haft kontakt och de som känner till att en bekant haft kontakt men inte vet hur kontakten avlöpt. Uppdelningen svarar för 6 % av attitydskalans varians. Utan att i detta fall ta ställning till orsaksrelationerna kan vi hänvisa till den vikt man inom socialpsykologin ofta lagt vid referensgruppsinflytandet

som attitydbildande faktor.[1] När det gäller inställning till att ta kontakt med förmedlingen är det inga större skillnader mellan de olika "kontakt-grupperna". Möjligen kan observeras att de som känner någon som haft kontakt och där denna "någon" blev nöjd med sin kontakt, är något mer benägna än övriga att ta kontakt.

Intressant är att se om tidigare erfarenheter av arbetslöshet har något samband med attityden till arbetsförmedlingen eller benägenhet till att ta kontakt med förmedlingen. Studerar vi först eventuell arbetslöshet under de senaste 12 månaderna ser vi att de som varit arbetslösa 1-13 veckor är de som är mest positiva till arbetsförmedlingen (med undantag av dem som ej svarat på frågan om arbetslöshet) medan de som varit arbetslösa 14-52 veckor är de som är mest negativa. Grupperna som varit arbetslösa är dock små och skillnaderna inte särskilt stora. När det gäller eventuell långvarig arbetslöshet längre tillbaka i tiden kan vi konstatera att de som någon gång varit arbetslösa mer än 2 månader är mer negativa till förmedlingen jämfört med övriga. Uppdelningen svarar för 3 % av attitydskalans varians. När det gäller den generella attityden och inställningen till att ta kontakt med förmedlingen föreligger inga större skillnader.

Två centrala variabler när det gäller den generella attityden till samhällsorgan är dels i hur stor utsträckning man överhuvudtaget varit i kontakt med olika samhällsorgan och om man blivit nöjd eller missnöjd vid dessa eventuella kontakter. Beträffande antalet kontakter med olika samhällsorgan kan vi se att det inte är någon nämnvärd skillnad i generell attityd mellan dem som haft kontakt med få organ och dem som haft kontakt med många. Dock att de som haft kontakt med fyra organ är mera negativa än både de som haft kontakt med färre organ och de som haft kontakt med fler. (De organ som vi ställt frågor kring är försäkringskassa, bostadsförmedling, arbetslöshetskassa, socialbyrå, barnavårdsnämnd, nykterhetsnämnd, skattemyndighet och domstol.) Däremot är det skillnader vad gäller den specifika attityden gentemot arbetsförmedlingen.

De som inte haft kontakt med något eller endast få samhällsorgan är mer positiva till arbetsförmedlingen än de som haft kontakt med många organ (3 eller fler)! Detta verkar egendomligt. Om det är så att kontakt med många organ har samband med en negativ attityd till ett annat samhällsorgan - förmedlingen - borde det slå igenom på den generella attityden också. Vilket alltså inte är fallet (med undantag för dem som haft kontakt med just fyra organ).

---

1 Se t ex Krech D, Crutchfield R, Ballachey E: Individual in Society. New York, 1962, sid 197.

En annan mer rimlig tolkning är att de personer som haft kontakt med många organ utgör ett negativt urval i något avseende, man har problem av olika slag som gjort att man kommit i kontakt med olika samhällsorgan. Ett problem som kan leda till kontakter med flera samhällsorgan är längre arbetslöshet. Vi såg också ovan att de som någon gång varit arbetslösa längre tid än två månader har en mer negativ attityd till arbetsförmedlingen än de som inte gjort denna erfarenhet. Däremot var inte skillnaderna stora vad gäller den generella attityden.

Studerar vi erfarenheterna av kontakterna med olika samhällsorgan kan vi se att de som blivit missnöjda med flera olika organ är mest negativa till såväl samhällsorgan i allmänhet som arbetsförmedlingen. Mest positiva är de som inte blivit missnöjda med något organ.

När det gäller inställningen till att ta kontakt med förmedlingen är det inga större skillnader mellan dem som haft kontakt med många samhällsorgan och dem som haft kontakt med få, eller mellan dem som blivit missnöjda och dem som inte blivit det. Det spelar alltså ingen roll för inställningen till att ta kontakt med arbetsförmedlingen om man varit i kontakt med andra samhällsorgan eller inte, eller hur kontakterna med dessa organ har avlöpt. Däremot var de som blivit missnöjda med förmedlingen också mer negativt inställda till att ta kontakt.

10.6. Realism i önskemålen om förändring

Det utmärkande för personer ingående i den LATENTA GRUPPEN är ju att man har önskemål om en förändring av sin arbetsmarknadssituation men inte haft kontakt med arbetsförmedlingen för att få denna förändring till stånd. Vi har i ett tidigare avsnitt redovisat den bedömning av personernas önskemål som förmedlingspersonal gjort. Vissa personers önskemål bedömdes som "helt relistiska på hemorten", medan andra bedömdes som "överhuvudtaget ej realistiska" med hänsyn till såväl det rådande arbetsmarknadsläget som resp persons förutsättningar att få och klara av det önskade arbetet.

Intressant kan vara att se t ex om benägenheten till att ta kontakt med förmedlingen (dvs sociala normskalan) varierar mellan grupper med realistiska resp orealistiska önskemål om förändring. Finns det i den latenta gruppen personer med önskemål "helt realistiska på hemorten" och med en positiv inställning till att ta kontakt med förmedlingen? Dessa personer har då önskemål som förmedlingen med ganska stor sannolikhet skulle kunna hjälpa till att genomföra. Samtidigt är man positivt inställd till att ta kontakt med förmedlingen. Vad är då anledningen till att man inte kontaktat förmedlingen?

Tabell 10.6. LATENTA GRUPPEN. Attityd till arbetsförmedlingen, generell attityd och sociala normer. Medeltal för de olika bedömningsgrupperna.

Önskemålet har vid totalbedömning bedömts som:	Antal	Attityd till af	Andra samhällsorgan	Sociala normer
Helt realistiskt på hemorten	50	0.07	-0.03	0.22
Helt realistiskt utanför hemorten	82	0.02	-0.03	0.01
Kanske realistiskt (oavsett ort)	140	0.00	0.05	0.04
Ej realistiskt (oavsett ort)	73	-0.17	-0.21	-0.18
Ej klassificerbart	29	-0.09	-0.08	-0.27
Ej bedömda	222	0.03	0.06	0.00

Även om skillnaderna mellan de olika bedömda grupperna inte är stora så kan vi se att det är den grupp vars önskemål bedömts som "helt realistiskt på hemorten" som är mest positiva till arbetsförmedlingen och även är mest benägna till att ta kontakt med förmedlingen. De grupper vars önskemål bedömts som "ej realistiskt" resp "ej klassificerbart" är de som är minst positiva när det gäller attityd till förmedlingen och benägenhet till att ta kontakt.

Siffrorna i tabell 10.6 baserar sig på önskemål om förändring som avgivits av personer i den latenta gruppen - man har bl a inte haft kontakt med förmedlingen för att få den önskade förändringen till stånd. De som genomsnittligt sett är mest positiva till förmedlingen och till att ta kontakt är de som också har önskemål som arbetsförmedlingspersonal bedömt som realistiska. Dvs arbetsförmedlingen skulle med ganska stor sannolikhet kunna hjälpa till att genomföra dessa önskemål. Frågan blir då: Varför har inte dessa personer tagit kontakt med förmedlingen? Eftersom arbetsförmedlingen i likhet med de flesta övriga samhällsorgan knappast bedriver någon uppsökande verksamhet så blir frågan på detta stadium: Vad är det som hindrar dessa personer från att ta kontakt? Underskattar de arbetsförmedlingens möjligheter? Ett problem som åtminstone delvis kanske skulle kunna lösas med informativa åtgärder från förmedlingens sida.

Vi har talat om att en negativ attityd till förmedlingen kan fungera som en "barriär" som hindrar kontakten allmänhet - arbetsförmedling. Detta verkar dock inte vara fallet. Kanske det i stället är dåliga kunskaper som fungerar som "barriär" och hindrar att en kontakt kommer till stånd. Kunskapernas eventuella inverkan kommer att analyseras nedan i kapitel

Vi får nog även tänka oss att önskemålen inom den latenta gruppen varierar i styrka. Vissa personer, med kanske goda förutsättningar att få ett annat arbete än det de nu har eller att få börja arbeta, har eventuellt inte samma intensitet i sin önskan om förändring som andra. Därmed är sannolikt motivationen till att göra något - ta kontakt med förmedlingen t ex - mindre hög.

10.7. Multivariat analys

Ovan har vi redovisat olika gruppers och kategoriers attityder till förmedling och andra samhällsorgan samt inställning till att ta kontakt med arbetsförmedlingen. Medelvärdena på våra skalor för delgrupperna kontaktgruppen, kontrollgruppen och den latenta gruppen skiljer sig inte nämnvärt åt.

Vi har svårt att t ex hävda att en negativ attityd till förmedlingen och/eller en negativ inställning till att ta kontakt med arbetsförmedlingen bidrar till att människor inte tar kontakt med förmedlingen. De framkomna skillnaderna är för små.

Däremot har vi inom den latenta gruppen funnit samband mellan våra skalor och vissa bakgrundsvariabler. För andra variabler har vi endast funnit svaga eller obetydliga samband. Vi skall därför pröva om vi genom att kombinera flera variabler kan få fram grupper med en mera positiv eller negativ attityd än vad vi kunde få fram när vi endast studerade en eller två variabler åt gången. Det kan t ex tänkas att det finns variabler som när det gäller hela den latenta gruppen inte har annat än svaga samband med våra skalor, men som för en viss del av den latenta gruppen kan uppvisa en stark samvariation med någon (några) av våra skalor.

Vi skall använda oss av en multivariat analysteknik-segmenteringsanalys - som genom att kombinera flera variabler kan visa vilka kategorier av personer som har en positiv resp negativ attityd till arbetsförmedlingen, vilka som har en positiv resp negativ generell attityd till samhällsorgan och vilka som är positiva resp negativa till att utnyttja arbetsförmedlingens resurser. Dessutom får vi ett mått på hur väl olika variabler i kombination kan förklara totalvariationen för var och en av de två attitydskalorna och för den sociala normskalan.

Den allmänna principen med segmenteringsanalysen är att man med avseende på den antagna beroende variabeln (exempelvis sociala norm-skalan) försöker finna kombinationer av andra (oberoende) variabler, som medger en indelning av materialet i internt homogena, ömsesidigt heterogena grupper (segment). Metoderna är s k stegvisa delningsmetoder. Därmed menas att materialet först delas i två grupper, därefter delas var och en av dessa i ytterligare två osv. I varje steg undersöks för var och en av alla oberoende variabler den dikotomisering av resp variabel som ger största andelen förklarad varians i den beroende variabeln. Därefter väljs den oberoende variabel (med därmed följande uppdelning) som totalt sett ger den största andelen förklarad varians.

Segmenteringen kan inte sägas vara meningsfull om den resulterar i mycket små segment (få personer i delgrupperna) eller om skillnaden mellan uppdelningen i ett steg och det följande steget är mycket liten. Man kan därför sätta vissa stoppgränser för när uppdelningen skall avbrytas. De viktigaste är:

1) Minsta gruppstorlek

2) Indelningen bör reducera totalvariationen i den beroende variabeln mer än ett angivet minsta värde.

Eftersom metoden är grundad på jämförelser mellan kvadratsummor måste vissa förutsättningar vara uppfyllda när det gäller den beroende variabeln. Den segmenteringsmetod som vi använt oss av är Sonquist-Morgans metod.[1] Denna metod kan endast användas när den beroende variabeln utgör en intervall eller kvotskala, eftersom kvadratsummorna kring medelvärdena saknar mening om man har data på ordinal eller nominal nivå. Detta är en svaghet i vår analys eftersom det kan vara tvivelaktigt om vi kan beteckna våra skalor som intervallskalor. Vi skulle kunna lösa detta problem t ex genom att dikotomisera skalorna till 0-1 variabler, vilket medför att de blir intervallskalor av enklaste typ. Informationsförlusten genom ett sådant förfarande blir dock avsevärd. Vi har dock genomgående vid analyserna ovan betraktat skalorna som intervallskalor, varför detta problem inte är speciellt för denna analys.

De dataproblem som finns att tillgå innebär vissa begränsningar som gör att man inte kan vänta sig att de ger en optimal uppdelning av undersökningsmaterialet. Detta beror på detstegvisa förfarandet och att programmet i varje steg väljer den delning som just där är bäst utan att ta hänsyn till de fortsatta stegen i segmenteringen. Om man hade möjlighet att se framåt några steg kanske man skulle finna att om man i ett tidigare

---

1 Sonquist J och Morgan J: The Detection of Interaction Effects. University of Michigan. 1964.

skede väljer en tudelning som inte just där är den bästa ändå till slut får en segmentering av materialet som är mer effektiv när det gäller att förklara variansen i den beroende variabeln. Detta skulle också medföra att man skulle slippa att en och samma variabel i vissa fall kan återkomma i senare uppdelningar.

Anledningen till att man inte gör så är helt enkelt att antalet kombinationer man då måste undersöka stiger oerhört vilket leder till större analyskostnader. Detta är naturligtvis också skälet till att man delar varje variabel i endast två delar.

Tillvägagångssätt

Tre olika segmenteringsanalyser har utförts, där de tre skalorna i tur och ordning varit beroende variabel. De övriga två skalorna har då varit oberoende variabler. Antalet oberoende variabler har sammanlagt varit stort. Då skillnaderna mellan olika grupper vad gäller medelvärden på våra skalor inte är särskilt stora har vi velat använda segmenteringsanalyserna bl a till att få uppslag beträffande vilka variabler det är som framförallt har samband med skalorna. (En fördel för vår på detta stadium enkla analys är att sambanden inte behöver vara lineära). Detta har lett till att vi som oberoende variabler tagit med alla de variabler som vi på något sätt tror kan ha samband med resp beroende variabel.

Vi är medvetna om att vi härigenom riskerar att få fram samband som är uppkomna p g a slumpfel. Antalet teoretiskt tänkbara dikotomiseringar av varje variabel och antalet kombinationer av variabler ökar nämligen mycket snabbt med ökat variabelantal och därmed också risken att en viss variabel- och uppdelningskombination uppvisar ett signifikant resultat trots att sambandet är att betrakta som ett slumpsamband.[1]

Det stora antalet oberoende variabler har vi valt ut så att dessa är de variabler som vi tror kan ha samband med den beroende variabeln. Däremot har vi inte definitivt tagit ställning till vilka kausalrelationer som kan sägas råda. Dvs vi är inte övertygade om att samtliga våra oberoende variabler påverkar (om nu samband konstateras) den beroende variabeln. Eventuellt kanske det snarare är frågan om ett dubbelriktat samband eller t o m att sambandet kan sägas gå i den andra riktningen, så att det är den "beroende" variabeln som påverkar en "oberoende". Ett exempel på detta, som vi något disku-

---

1 För en kortfattad beskrivning av segmenteringsanalyser och om nackdelarna med många oberoende variabler se Gavatin, A och Eklund, G: Automatic Interaction Detector (AID) Analysis, Uppsala 1972.

terat ovan, är att vi tror att det huvudsakligen är den generella attityden till samhällsorgan som påverkar den specifika attityden till arbetsförmedlingen. Vi kan visserligen tänka oss fall där den specifika attityden är den som påverkar den generella, men huvudsakligen tror vi att sambandet är det omvända. Vi har ändå valt att genomföra en segmenteringsanalys med den generella attityden som beroende variabel och den specifika attityden som en av de oberoende.

Beroende variabel:

Endera av följande: Attityd till arbetsförmedlingen
Sociala norm-skalan
Generell attityd till samhällsorgan

Oberoende variabler:

Kön
Ålder
Civilstånd
Antal minderåriga barn
Skolutbildning
Yrkesutbildning eller ej
Antal kontakter med arbetsförmedling 1970-71
Medlemskap i fackförening
Personalens bedömning av intervjupersonernas önskemål
Antal kontakter med andra samhällsorgan
Missnöje med andra samhällsorgan
Månadsinkomst av arbete
Make/makas månadsinkomst av arbete
Ev. arbetslöshet de senaste 12 månaderna
Någon gång varit arbetslös mer än 2 månader
Tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen
Erhållit det nuvarande/senaste arbetet genom arbetsförmedlingen
Någon gång fått hjälp av förmedlingen
Missnöje vid kontakt med förmedlingen
Bekantas missnöje med förmedlingen
Sysselsättningssituation
Socialgrupp
Förekomst av sociala bidrag i hushållet
Hälsobesvär
Ev. sjukskrivningstid de senaste 12 månaderna
Kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken
Informationskälla
Anomie-upplevelse
samt de två av variablerna: Attityd till arbetsförmedlingen
Sociala normskalan
Generell attityd till samhällsorgan
som inte är beroende variabel.

Stoppgränser: Minsta tillåtna gruppstorlek sattes till
Minsta tillåtna gruppstorlek sattes till 20 personer.

Uppdelningen måste reducera variansen i den beroende variabeln mer än 1,0 %.

10.8. Attityd till arbetsförmedlingen (fig s 215)

Inskrivna i "boxarna" är medeltalen på attitydskalan. Siffrorna under varje "box" anger antalet personer i resp "box". Siffrorna omedelbart till höger om "boxarna" anger hur stor andel av variansen i den beroende variabeln som förklaras av att resp "box" delas upp på det sätt som figuren anger.

Vi kan av figuren se att den viktigaste variabeln när det gäller att förklara skillnader i attityd till arbetsförmedlingen är den generella attityden till samhällsorgan. De som har en negativ eller neutral attityd till övriga samhällsorgan har en klart mer negativ attityd till förmedlingen än de som har en positiv attityd till övriga samhällsorgan. Denna uppdelning "förklarar" 17,5 % av variationen i den beroende variabeln.

I nästa steg delas materialet efter de erfarenheter man har av eventuella kontakter med arbetsförmedlingen. De som vid den senaste eller någon tidigare kontakt med förmedlingen blivit missnöjda har en mer negativ attityd till förmedlingen än de som inte blivit missnöjda eller de som aldrig haft kontakt med förmedlingen. Bland dem som var negativa eller neutrala till övriga samhällsorgan förklarar "missnöjes-variabeln" 7,3 % av den beroende variabelns varians. Bland dem som var positiva till övriga samhällsorgan förklarar variabeln 2,4 % av variansen.

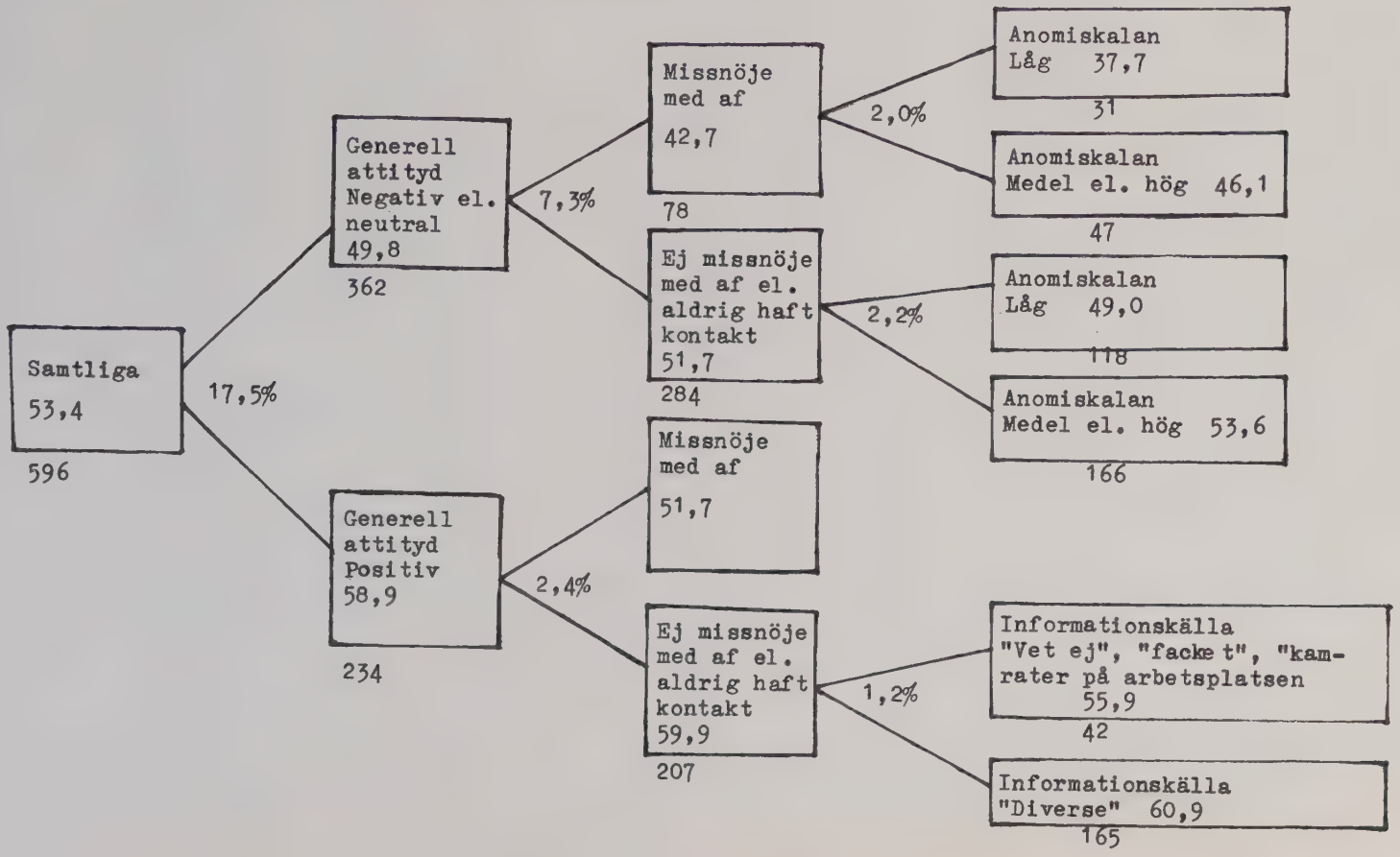
I det tredje steget delas materialet dels efter värde på vår anomi-skala[1] och dels efter vilken informationskälla man säger sig ha fått kunskaper om arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitik genom.

De som är negativa eller neutrala till övriga samhällsorgan och har blivit missnöjda med arbetsförmedlingen delas upp efter vad de har för värde på anomiskalan. Låga poängtal anger här att man upplever anomi i någon form - "det tjänar ingenting till ....", osv - medan höga värden på skalan betecknar avsaknad av anomiupp-

---

1 För en allmän genomgång av olika betydelser och tillämpningar av anomibegreppet se t ex Allardt E: Samhällsstruktur och sociala spänningar, Stockholm 1965, s 103-107, eller Srole L: Social Integration and Certain Corollaries: An Exploratory Study. American Sociological Review. Vol 21, nr 6, 1956. För en mer speciell genomgång av hur anomibegreppet använts i denna undersökning hänvisas till Jutvik C: Anomi. Stockholm 1974. Här redovisas vidare hur skalan konstruerats och olika resultat och resonemang rörande anomibegreppet och våra delgrupper.

Figur 10.1. LATENTA GRUPPEN: Segmenteringsanalys med attityd till arbetsförmedlingen som beroende variabel. Medelvärden på attitydskalan



levelse. De som har låga värden på anomiskalan har en mer negativ attityd till arbetsförmedlingen än de som har fått höga värden eller värden nära medelvärdet. Denna uppdelning förklarar 2,0 % av variansen i den beroende variabeln.

De personer som är negativa eller neutrala till övriga samhällsorgan men inte blivit missnöjda med förmedlingen eller aldrig överhuvudtaget haft kontakt delas också upp efter vad man har för värde på anomiskalan. Även här är det de med låga värden på anomiskalan som är mer negativa till arbetsförmedlingen än de som har höga och medelhöga värden på anomiskalan. Denna tudelning förklarar 2,2 % av variationen i den beroende variabeln.

När det gäller de personer som är positiva till övriga samhällsorgan och inte blivit missnöjda med arbetsförmedlingen eller inte haft kontakt så sker uppdelningen i det tredje steget efter vilka informationskällor man angett för sina kunskaper om arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitik. Detta kan verka lite underligt. Hur kan en persons informationskällor påverka attityden till förmedlingen? Uppdelningen verkar också svårtolkad. De som uppgivit "facklig organisation", "kamrater på arbetsplatsen" eller "vet ej, tveksam" som informationskällor är mindre positiva till arbetsförmedlingen än de som uppgivit andra källor. Här får vi nog tänka oss att det kan vara någon annan (alt. några andra) variabel (-ler) som ligger bakom detta samband, eller att sambandet är det omvända, dvs att att attityden påverkar valet av informationskälla. Vi avstår t v från att försöka analysera detta närmare. Denna uppdelning förklarar 1,2 % av den beroende variabelns varians.

Totalt kan figur 10.1 sägas förklara 32,6 % av variansen i den beroende variabeln, attityd till arbetsförmedlingen.

Programmet har gjort ytterligare stegvisa uppdelningar av materialet utan att våra stoppregler sagt ifrån. Tillskottet till andelen förklarad varians blir med varje ny uppdelning allt mindre utan att dock understiga det kritiska värdet 1,0 %. Den vanligaste stopporsaken är i stället att grupperna blir för små. De sista genomförda stegen i uppdelningen resulterar (i den mån de alltså överhuvudtaget resulterar) i svårtolkade uppdelningar.

Summerar vi resultaten av analysen kan vi se att den grupp som har den mest negativa attityden till arbetsförmedlingen (mätt med vår attitydskala) är de som har en negativ eller neutral attityd till övriga samhällsorgan, blivit missnöjda vid någon kontakt med förmedlingen och upplever anomi (medelpoäng på attitydskalan = 37,7).

Den grupp som är mest positiv till förmedlingen är de som har en positiv attityd till övriga organ, inte blivit missnöjda vid någon kontakt med förmedlingen eller aldrig haft kontakt och som informationskälla anger ett antal olika källor, dock ej "facklig organisation", "kamrater på arbetsplatsen" eller "vet ej, tveksam". (Medelpoäng = 60,9)

10.9. Benägenhet att ta kontakt med arbetsförmedlingen

(fig s 218)

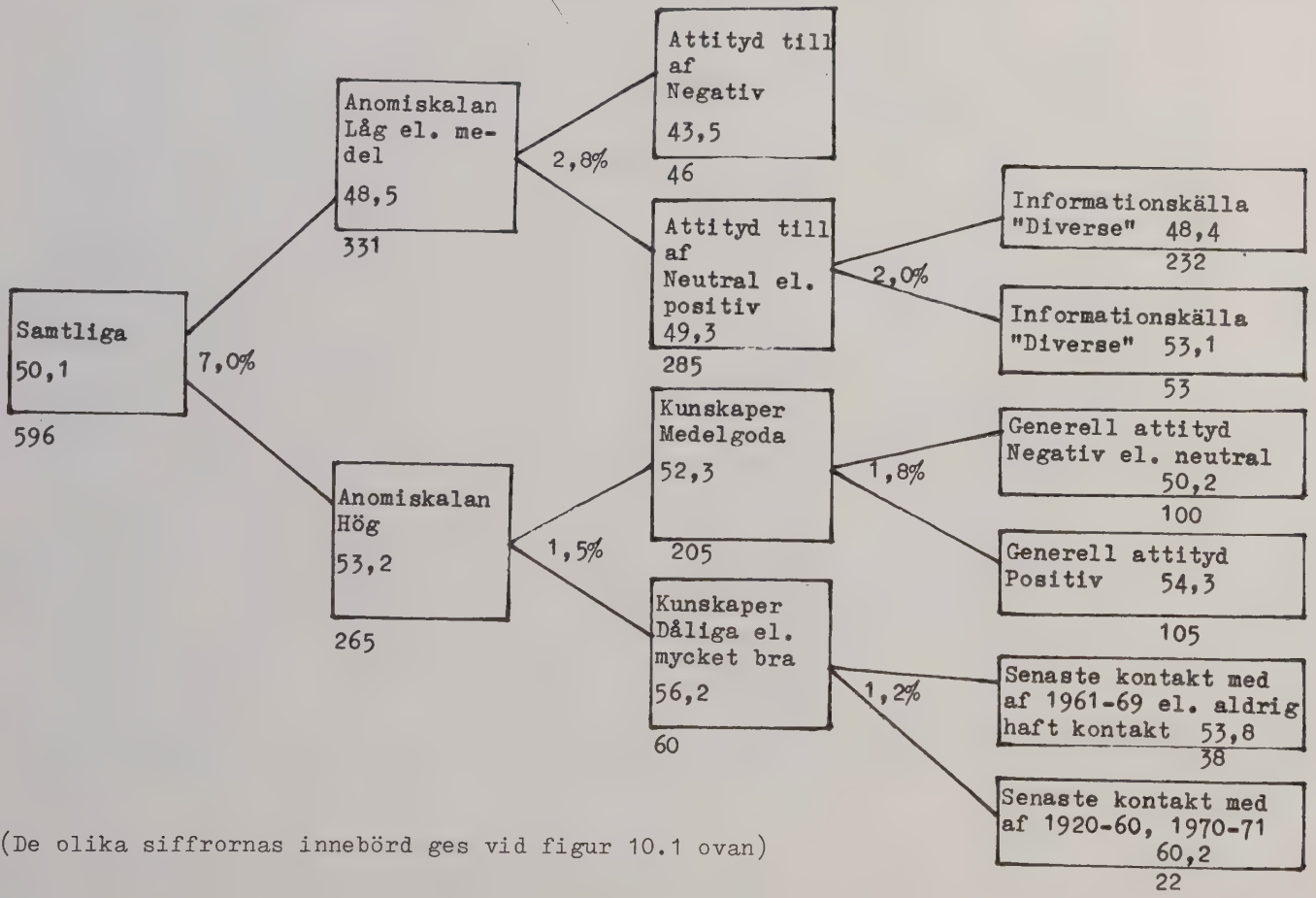
Den viktigaste variabeln när det gäller att förklara skillnader i den beroende variabeln "sociala normskalan", (benägenhet att ta kontakt med arbetsförmedlingen) är anomiskalan. De som har låga och medelhöga värden på anomiskalan, dvs upplever anomi i större eller mindre utsträckning, är mindre benägna att ta kontakt än de som har höga värden på anomiskalan. Denna första tudelning förklarar 7,0 % av variansen i den beroende variabeln.

I nästa steg delas materialet efter attityd till arbetsförmedlingen och kunskaper om arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitik. De som har låga och medelhöga värden på anomiskalan delas efter attityd till förmedlingen. Den grupp som här har en negativ attityd är också den som är minst benägen att ta kontakt med förmedlingen. De som har en neutral eller positiv attityd till förmedlingen är mer benägna att ta kontakt. Denna uppdelning förklarar 2,8 % av den beroende variabelns varians. Bland dem som har höga värden på anomiskalan sker uppdelningen efter kunskaper. De som har medelgoda kunskaper är mindre benägna att ta kontakt med förmedlingen än de som har dåliga eller mycket bra kunskaper. Denna uppdelning förklarar 1,5 % av variansen i den beroende variabeln.

I det tredje steget delas materialet efter informationskälla, attityd till övriga samhällsorgan och tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen.

De personer som har låga eller medelhöga värden på anomiskalan och neutral eller positiv attityd till arbetsförmedlingen delas efter informationskälla. Liksom fallet var vid analysen av attityd till arbetsförmedlingen så står vi inför ett svårtolkat resultat. De som angett "kontakt med arbetsförmedling", "kontakt med arbetsgivare" eller som svarat med flera alternativ är mer benägna att ta kontakt med förmedlingen än de som angivit andra informationskällor. Denna uppdelning förklarar 2,0 % av den beroende variabelns varians.

Figur 10.2. LATENTA GRUPPEN: Segmenteringsanalys med den sociala normskalan som beroende variabel. Medelvärden på normskalan.



(De olika siffrornas innebörd ges vid figur 10.1 ovan)

De som har höga värden på anomiskalan och medelgoda kunskaper delas upp efter attityden till övriga samhällsorgan. Personer med en negativ eller neutral generell attityd är mindre benägna att ta kontakt med förmedlingen än de som har en positiv generell attityd. Denna uppdelning förklarar 1,8 % av den totala variansen.

Bland dem som har höga värden på anomiskalan och dåliga eller mycket bra kunskaper sker uppdelningen efter när man senast haft kontakt med arbetsförmedlingen. De som aldrig haft kontakt och de som haft kontakt med förmedlingen under 1961-1969 är mindre benägna att ta kontakt jämfört med dem som haft sin senaste kontakt 1920-1960 eller 1970-1971. Denna uppdelning förklarar 1,2 % av variansen i den beroende variabeln.

Totalt förklarar de uppdelningar som redovisas i figur 10.2 16.3 % av den beroende variabelns totala varians. Även här, liksom vid analysen ovan, där "attityd till arbetsförmedlingen" var beroende variabel, har programmet gjort ytterligare uppdelningar av materialet. Vi har dock inte velat redovisa dessa p g a den osäkerhet som följer med resultaten av ytterligare uppdelningar.

Sammanfattar vi vårt resonemang så kan vi konstatera att denna segmenteringsanalys uppvisar en avsevärt lägre andel förklarad varians än den föregående. Resultatet som det föreligger i figur 10.2 ovan med den sociala normskalan som beroende variabel, ger en mer osäker bild än den vi fick beträffande attityden till arbetsförmedlingen. Vi ser också i figur 10.2 att skillnaderna i poängtal på den sociala normskalan inte är särskilt stora i de grupper som analyserats fram. Undantag är de två små "extremgrupperna":

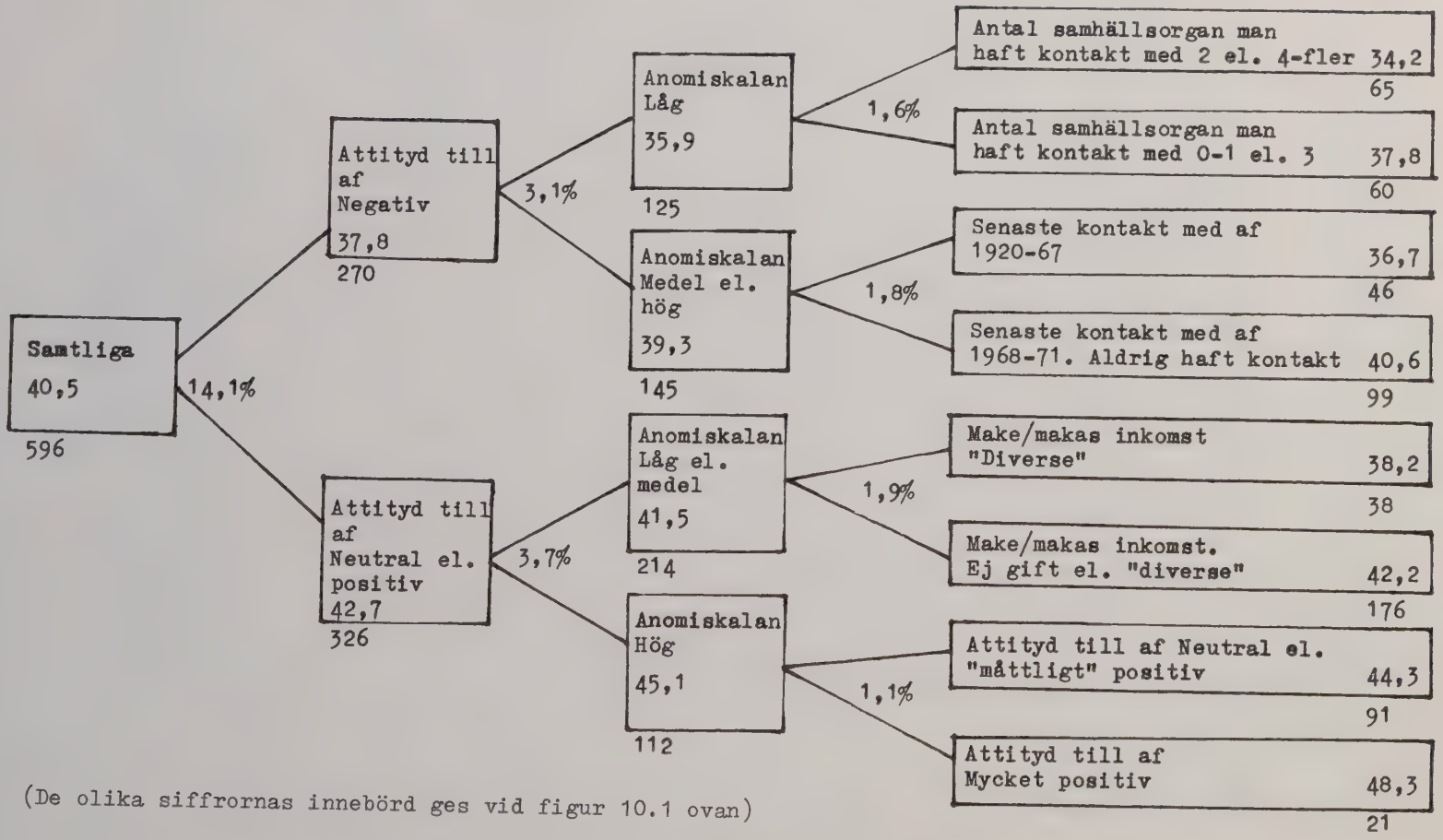
a) Personer med låga eller medelhöga poängtal på anomiskalan och som har en negativ attityd till arbetsförmedlingen (medelpoäng på sociala normskalan = 43,5).

b) Personer med höga poängtal på anomiskalan, dåliga eller mycket bra kunskaper och som haft sin senaste kontakt med förmedlingen under åren 1920-1960 eller 1970-1971 (medelpoäng = 60,2).

10.10. Attityd till övriga samhällsorgan (fig s 220)

Den viktigaste variabeln när det gäller att "förklara" skillnader i den beroende variabeln "attityd till övriga samhällsorgan" är attityden till arbetsförmedlingen. Anledningen till att vi satt citattecken kring "förklara" är det i avsnitt 10.7 förda resonemanget om osäkerheten vad gäller kausalrelationerna mellan våra

Figur 10.3. LATENTA GRUPPEN: Segmenteringsanalys med attityd till övriga samhällsorgan som beroende variabel. Medelvärden på attitydskalan.



(De olika siffrornas innebörd ges vid figur 10.1 ovan)

variabler. Vi är alltså inte så övertygade (som man egentligen borde vara) om att det genomgående är de oberoende variablerna som påverkar den beroende variabeln. I vissa fall kan vi tänka oss att samband även går åt andra hållet, dvs den "beroende" variabeln kan påverka någon av de "oberoende" variablerna. Som exempel tog vi upp relationen attityd till arbetsförmedlingen - attityd till övriga samhällsorgan. Här ser vi då av figuren att uppdelningen av den latenta gruppen på en grupp med negativ attityd till arbetsförmedlingen och en grupp med neutral eller positiv attityd är den uppdelning som ger den bästa reduktionen av variansen i den beroende variabeln - attityd till övriga samhällsorgan - nämligen 14,1 %.

Med detta har vi dock alltså inte sagt att det är den specifika attityden till förmedlingen som påverkar den "allmänna" attityden. Som vi diskuterade inledningsvis i detta avsnitt har vi alltså inte använt oss av segmenteringsmetoden för att testa några modeller (med därmed följande försök att tolka kausalrelationer) utan för att få en bättre överblick över vilka grupper som har en positiv resp negativ attityd vad gäller arbetsförmedling och övriga samhällsorgan samt över vilka som har en positiv resp negativ inställning till att ta kontakt med förmedlingen.

I nästa steg delas materialet efter poäng på anomiskalan. Bland dem som har en negativ attityd till arbetsförmedlingen sker en uppdelning så att de som har låg poäng på anomiskalan bildar en grupp och de som har medelhög eller hög poäng på anomiskalan bildar en annan. Denna senare grupp är mer positiv till övriga samhällsorgan än den med låga värden på anomiskalan. Denna uppdelning förklarar 3,1 % av variationen i den beroende variabeln. För dem som har en neutral eller positiv attityd till arbetsförmedlingen sker också en delning efter poäng på anomiskalan. Tudelningen görs dock inte på samma sätt. Här bildas en grupp som har låga eller medelhöga värden på anomiskalan och en grupp med enbart höga värden. Den senare är också här mer positiv till övriga samhällsorgan än gruppen med lägre värden på anomiskalan. Denna uppdelning förklarar 3,7 % av den beroende variabelns varians.

I det tredje steget sker uppdelningarna efter fyra olika variabler: antal samhällsorgan man haft kontakt med, tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen, ev. make/makas inkomster och attityd till arbetsförmedlingen. Vi ser här att en variabel, attityd till förmedlingen, kan återkomma flera gånger i samma segmenteringsanalys.

Den grupp som har en negativ attityd till arbetsförmedlingen och en låg poäng på anomiskalan delas upp efter hur många samhällsorgan man någon gång haft kontakt med.

De samhällsorgan vi frågade om var: försäkringskassa, bostadsförmedling, arbetslöshetskassa, socialbyrå, barnavårdsnämnd, nykterhetsnämnd, skattemyndighet och domstol. De som haft kontakt med två eller fyra och fler av dessa organ har en mer negativ attityd till samhällsorgan än de som inte haft kontakt med något organ, med ett eller tre av dessa. Orsaken till att det inte blivit någon mer enhetlig uppdelning, t ex så att personer som haft kontakt med många organ bildar en grupp och personer som haft kontakt endast med få organ bildar den andra, är svår att ge en förklaring till. Grupperna är dock inte så stora, varför slumpfaktorer kan vara en orsak. Denna uppdelning förklarar 1,6 % av variansen i den beroende variabeln.

De som har en negativ attityd till arbetsförmedlingen och medelhöga eller höga värden på anomiskalan har delats efter tidpunkt för senaste kontakt med arbetsförmedlingen. De som haft kontakt med förmedlingen under 1920-67 bildar en grupp som är mer negativ till samhällsorgan än den grupp som består av dem som aldrig haft kontakt med förmedlingen och dem som haft sin senaste kontakt 1968-71. Denna tudelning förklarar 1,8 % av variansen i den beroende variabeln.

Bland dem som har en neutral eller positiv attityd till arbetsförmedlingen och ett lågt eller medelhögt poängtal på anomiskalan sker uppdelningen efter eventuell make/makas nuvarande (eg. dåvarande) månadsinkomst av förvärvsarbete. Uppdelningen är mycket svårtolkad med såväl låga som höga inkomstvärden i båda grupperna. Den grupp som inte är gift ingår dock i den grupp som är mest positiv i sin attityd till samhällsorgan. Denna uppdelning förklarar 1,9 % av variansen i den beroende variabeln.

De som har en neutral eller positiv attityd till arbetsförmedlingen samt höga värden på anomiskalan delas ytterligare en gång efter attityd till förmedlingen. Det bildas en grupp som kan betecknas som neutral och "måttligt" positiv och en grupp där man är mycket positiv till arbetsförmedlingen. Den senare gruppen är också mer positiv till övriga samhällsorgan än den förra. Denna uppdelning förklarar 1,1 % av den beroende variabelns varians.

Totalt förklarar de uppdelningar, som visas i figur 27,3 % av den beroende variabelns totala varians. Det tredje stegets uppdelningar har dock givit en del svårtolkade resultat. Tillskottet i andelen förklarad variation har inte heller varit särskilt stor. Om vi enbart betraktar analysen fram t o m det andra uppdelningssteget så blir andelen förklarad varians 20,9 %. Den grupp som är mest negativ till övriga samhällsorgan

består av dem som är negativa till arbetsförmedlingen och upplever anomi (medelvärde på den generella attitydskalan = 35,9). Den grupp som är mest positiv är de som är neutrala eller positiva till förmedlingen och som har höga värden på anomiskalan (medelvärde = 45,1).

10.11 Summering

Inga egentliga skillnader mellan den latenta gruppen, kontroll- och kontaktgruppen har kunnat observeras när det gäller attityd till förmedlingen, inställning till att ta kontakt och attityd till andra samhällsorgan. Inom den latenta gruppen har vissa samband mellan attityd resp inställning och olika bakgrundsvariabler däremot kunnat iakttas. De äldsta är t ex de som är mest positiva till arbetsförmedlingen men också minst benägna att ta kontakt. Män i åldern 25-54 år är mer positiva till förmedlingen än kvinnor i samma ålder. Socialgrupp I och de högsta inkomsttagarna är mer positiva till förmedlingen än övriga. Sysselsättning har inget entydigt samband med poängen på de olika skalorna. Om man däremot konstanthåller kön kommer vissa intressanta skillnader fram.

De som haft kontakt med arbetsförmedlingen och blivit missnöjda med något är mer negativa till förmedlingen än övriga. De personer vars önskemål förmedlingspersonal bedömt som realistiska har en något mer positiv attityd till förmedlingen och en mer positiv inställning till att ta kontakt än övriga.

Med hjälp av en multivariat analysteknik - segmenteringsanalys kan man genom att kombinera ihop flera variabler bl a få fram grupper som är extremt positiva resp extremt negativa t ex vad gäller attityd till förmedlingen. Den grupp (inom den latenta gruppen) som har den mest negativa attityden till förmedlingen är de som har en negativ eller neutral attityd till övriga samhällsorgan, som blivit missnöjda vid någon kontakt med förmedlingen och upplever anomi. Mest positiva är de som har en positiv attityd till övriga organ, som inte blivit missnöjda vid någon kontakt med förmedlingen eller aldrig haft kontakt och som informationskälla inte anger "facklig organisation", "kamrater på arbetsplatsen" eller "vet ej, tveksam",

Extremgrupp när det gäller obenägenhet att ta kontakt med förmedlingen är personer som mer eller mindre starkt upplever anomi och som har en negativ attityd till förmedlingen. "Positiv" extremgrupp är de som ej upplever anomi, som har dåliga eller mycket bra kunskaper om arbetsförmedlingen och dess verksamhet och som haft sin senaste kontakt med förmedlingen under åren 1920-1960 eller 1970-1971.

När det gäller attityden till övriga samhällsorgan så kategoriceras en negativ extremgrupp av en negativ attityd till arbetsförmedlingen och upplevelse av anomi. Den grupp som är mest positiv är de som har en neutral eller positiv attityd till förmedlingen och ej upplever anomi.

KAPITEL 11. KUNSKAPER OM ARBETSFÖRMEDLINGEN OCH ARBETSMARKNADSPOLITIKEN

11.1. Allmänt

Vi har ovan i avsnitten 1.6 och 10.1 diskuterat att det kan finnas hinder eller "barriärer" som gör att en kontakt mellan arbetsförmedlingen och personer i behov av arbetsförmedlingens service inte kommer till stånd. Vi har t ex sagt att en negativ attityd till arbetsförmedlingen eller en upplevelse av att omgivningen skulle betrakta en kontakt med ogillande kan vara orsaker till att man inte tar kontakt med förmedlingen. Frågan är dock om inte kunskaperna om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken är av större betydelse för om en person skall få kontakt med förmedlingen eller inte i en behovssituation. Känner man inte till att arbetsförmedlingen finns till eller att förmedlingen åtminstone i vissa fall kan ge hjälp i olika former är naturligtvis sannolikheten liten att en kontakt kommer till stånd.

Vi tror alltså, att dåliga kunskaper om förmedlingen och arbetsmarknadspolitiken kan göra att vissa människor går miste om den hjälp i olika former som de skulle kunna få vid en kontakt med förmedlingen. Det är då av intresse att studera, om det finns skillnader mellan olika grupper i samhället vad gäller kunskaper om arbetsmarknadspolitiken och den hjälp man kan få. Vilka grupper har dåliga resp goda kunskaper? Om vår analys kommer att visa att vissa grupper av människor har sämre kunskaper än andra, skulle man eventuellt från ansvarigt håll kunna pröva med selektiv information till just dessa grupper

I undersökningen av allmänhetens relationer till de allmänna försäkringskassorna (Kempe 1973) kap 10, visade det sig, att kvinnor, äldre (65-75 år) och yngre personer (16-29 år), personer med låg eller ingen personlig årsinkomst och personer utan färska kontakter med försäkringskassan hade sämre kunskaper om den allmänna försäkringen än övriga. De bästa kunskaperna hade personer med årsinkomst på 20 000:- kr och över, personer från socialgrupp I och personer med universitets- eller högskoleutbildning. Intressant blir att se, om det är samma kategorier av människor även i detta urval, som har dåliga resp goda kunskaper när det nu gäller ett annat samhällsorgan - arbetsförmedlingen.

11.2. Konstruktion av kunskapsmått

När det gäller att konstruera ett kunskapsmått är det viktigt, att man mäter just de kunskaper som är betydelsefulla för att allmänheten skall kunna utnyttja

arbetsförmedlingarna och arbetsmarknadspolitikens möjligheter på rätt sätt. Detta är, enligt Hymans terminologi, "instrumentella" kunskaper som måste skiljas från "akademiska" kunskaper.[1] Med "instrumentella" eller "praktiska" kunskaper menas sådana kunskaper som man får vid ett besök eller som är allmänt bra att ha för att få den hjälp eller ersättning man är berättigad till av ett samhällsorgan som exempelvis arbetsförmedlingen. Med "akademiska" eller "teoretiska" kunskaper menas sådana kunskaper som inte är direkt "matnyttiga" utan är mera allmänna, t ex av typen att man vet hur många förmedlingskontor det finns i Sverige.

Enligt Hyman föreligger det ofta ett positivt samband mellan instrumentella kunskaper om ett organ och den attityd man har till organet ifråga. Något sådant samband behöver dock inte föreligga mellan attityd och akademiska kunskaper. Man skulle t o m kunna tänka sig, att även om man är negativt inställd till arbetsförmedlingen, har man samlat på sig en viss allmän kunskap om förmedlingen, t ex att man vet hur många förmedlingskontor det finns i ett län, hur Länsarbetsnämnden är organiserad etc.

Det är främst de instrumentella kunskaperna vi är intresserade av. Det är naturligtvis bra, om allmänheten har så goda kunskaper som möjligt om arbetsförmedlingen, men det viktiga i vårt fall är att man åtminstone har så goda kunskaper att man inte går miste om hjälp som man är berättigad till.

Med tanke på den arbetssituation som råder på arbetsförmedlingen, är det också viktigt att de personer som faktiskt kommer till förmedlingarna har åtminstone elementära kunskaper om förhållanden inom själva förmedlingen. Brister i kunskaper kan nämligen medföra att det uppstår oklarheter eller konflikter i själva kontaktsituationen på förmedlingen. Personalen där arbetar ofta under tidspress och har därför inte alltid tid att ingående förklara bestämmelser etc för den arbets- (eller annan hjälp-) sökande, som därmed kan bli missbelåten med handläggningen av sitt ärende.[2]

Kunskapsskalan

För att mäta allmänhetens kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken, konstruerades en kunskapsskala. I samråd med personal från olika arbets-

---

1 Hyman H: Survey Design and Analysis. Glencoe, Ill. 1955, s 104.

2 För en mer ingående diskussion om hur kontakten med ett samhällsorgan utformas och påverkas, beroende bl a på kundens kunskaper, se Kempe (1973), op.cit., kap 3.

förmedlingar och med AMS konstruerades ett provformulär innehållande 50 kunskapsfrågor. Vi eftersträvade här att få med sådana kunskapsfrågor som gällde områden som ofta kom upp till diskussion i samband med allmänhetens kontakter med förmedlingarna och kanske framför allt sådana frågor som av personalen ansågs betydelsefulla för att allmänheten skulle kunna utnyttja sina förmåner på rätt sätt. Frågorna skulle således huvudsakligen vara mått på instrumentella kunskaper rörande arbetsförmedlingarna och arbetsmarknadspolitiken.

De 50 frågorna var formulerade så att svaren kunde bli "ja", "nej" eller "vet ej". De omfattade sex ämnesområden (cluster):

1) platsförmedling	(8 frågor)
2) flyttningshjälp	(11 ")
3) yrkesvägledning	(5 ")
4) arbetsmarknadsutbildning	(12 ")
5) arbetslöshetshjälp	(7 ")
6) arbetsvård	(7 ")

De 50 frågorna plus de frågor, som konstruerats för att utgöra skalorna rörande dels attityder gentemot arbetsförmedlingen, dels de sociala normer som reglerar beteendet allmänheten-arbetsförmedlingen, sattes ihop till ett formulär. Det urval personer som hade att besvara detta provformulär är beskrivet ovan i avsnitt 10.2.

Itemanalysen utfördes enligt konventionell Likert-metod. För samtliga frågor beräknades DP-värdena (DP = discriminating power), vilka även signifikanstestades med t-värden. De frågor, som hade de högsta DP-värdena, togs ut, varvid vi även försökte se till att samtliga ämnesområden blev representerade i den slutliga skalan. Slutligen återstod 16 frågor, som alla visade signifikanta skillnader (på 0,01 %-nivån) mellan dem som totalt hade de bästa kunskaperna och dem som hade de sämsta:

1) platsförmedling	(4 frågor)
2) flyttningshjälp	(3 ")
3) yrkesvägledning	(2 ")
4) arbetsmarknadsutbildning	(3 ")
5) arbetslöshetshjälp	(2 ")
6) arbetsvård	(2 ")

Reliabiliteten prövades med split-half-metoden och uppgick efter korrektion med Spearman-Browns formel till 0,68, vilket är ett relativt lågt värde. Förklaringen ligger sannolikt i att skalan behandlar så vitt skilda ämnesområden och att varje område täcks med så få frågor att slumpvariationen i svaren ej tar ut varandra.

Det är ovisst om skalan kan sägas vara endimensionell, dvs om svaren på frågor rörande platsförmedling, flyttningshjälp osv härrör från en enda faktor. Snarare har man kanske kunskaper om olika delar av förmedlingens verksamhetsområde. Vi har ändå sett det som värdefullt att försöka få ett sammanfattande mått på kunskaperna inom dessa områden.

En annan förklaring kan vara att skalan inte är homogen i svårighetsgrad över alla items. Om någon skal-halva är överrepresenterad med svåra items blir korrelationen mellan halvorna låg.[1] Vid motsvarande skalkonstruktion i undersökningen av försäkringskassorna fick den kunskapsskala som där konstruerades avsevärt lägre reliabilitetsvärde (= 0,70) vid prövning med split-half-metoden än övriga skalor (= 0,84 resp 0,85).[2]

Elementärt kunskapsmått

Vårt syfte var att försöka mäta de instrumentella kunskaperna om arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitik, dvs de kunskaper som är betydelsefulla för att allmänheten skall komma i kontakt med arbetsförmedlingen och kunna ta del av de hjälpmöjligheter som finns. En typ av fråga som då verkligen är att hänföra till de instrumentella kunskapsmåtten är frågan om man överhuvudtaget vet var närmaste arbetsförmedling ligger. Om man inte vet var förmedlingen ligger är det naturligtvis svårt att få den personliga kontakt som krävs för att få tillgång till den hjälp som finns. Här kan man givetvis invända att detta går att ta reda på om det blir nödvändigt, exempelvis genom att titta i telefonkatalogen. Vi vill dock tro att det är ett större steg att ta kontakt med förmedlingen för en person som inte vet var den ligger än för en person som vet det.

För att få en uppfattning om i vilken utsträckning våra intervjupersoner lämnat ett sanningsenligt svar när de sagt att de vet var närmaste förmedling ligger ställdes en följdfråga: "KAN NI ANGE ADRESSEN ELLER HUR MAN KOMMER DIT?" Här skulle intervjuarna, som samtliga var från länet och för varje intervjuperson visste var närmaste förmedling låg, kontrollera om intervjupersonen ifråga verkligen visste var närmaste förmedling var belägen - antingen om intervjupersonen kunde rätt adress eller kände till hur man skulle komma dit.

---

1 För en detaljerad redogörelse av denna skalkonstruktion se Clasing, Höglund, Rubarth, op.cit.

2 Kempe (1973), op.cit., sid 330-337.

11.3. Kunskaper bland olika grupper - kunskapsskalan

I den följande resultatredovisningen kommer resultaten från kunskapsskalan att redovisas i form av medeltal för olika grupper. Dessutom redovisas resultaten från den elementära frågan. Slutligen presenteras ett försök att med hjälp av en multivariat analysteknik åskådliggöra och förklara skillnader i kunskaper mellan olika grupper.

Vi inleder med att redovisa data beträffande kunskaper om arbetsförmedlingarna och arbetsmarknadspolitik hos människor. Data ges i form av medeltal på kunskapsskalan.

Ett riktigt svar på en fråga ingående i skalan ger 2 poäng och ett felaktigt 0 poäng. Totalpoängen på vår skala kan alltså variera mellan 0 och 32 poäng, där då högre värden indikerar bättre kunskaper. Vet ej-svar fick 1 poäng. Det väntade värdet för en person som utfört en rent slumpmässig gissning är 16 poäng.

Tabell 11.1. Kunskaper om arbetsförmedlingarna och deras service

	Latenta gruppen		Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen	
		"Standardiserad"			"Standardiserad"
Medelpoäng på kunskapsskalan	24,9 (596)	24,7	24,5 (276)	25,2 (127)	25,4

Skillnaderna mellan grupperna är små, dvs samtliga grupper har totalt sett ungefär lika goda kunskaper. Detta gäller även de med avseende på kön och ålder standardiserade grupperna. Man skulle eventuellt ha kunnat vänta sig att den grupp som i störst utsträckning haft kontakt med arbetsförmedlingen (både totalt sett och den senaste tiden), nämligen kontaktgruppen, skulle ha bättre kunskaper än övriga. Detta är inte fallet. (Kontaktgruppen har visserligen något högre medelvärde än de övriga två grupperna men skillnaden är så liten att den kan förklaras av slumpmässiga effekter.)

Det är alltså mycket små skillnader mellan de olika delgrupperna. Intressant blir då att studera om vi kan finna något samband mellan olika bakgrundsvariabler och kunskaper för den latenta gruppen. Medeltalen har här omräknats till standardpoäng (se avsnitt 10.4 ovan).

Tabell 11.2. LATENTA GRUPPEN - Kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken. Medeltal för olika bakgrundsvariabler

Medelvärde totalt: 24,9 p

	Antal	Standardpoäng
Kön		
Män	323	0.24
Kvinnor	273	-0.29
Ålder		
16 - 24 år	115	-0.15
25 - 34 år	148	0.02
35 - 44	111	0.10
45 - 54	121	0.15
55 - 64	86	-0.10
65 - 70	15	-0.34
Skolutbildning (Ej svar = 3)		
Enbart folkskola	385	-0.07
Mer än folkskola, dock högst realex o dyl	153	0.02
Mer än realex, men ej studentexamen	34	0.36
Studentexamen och högre	21	0.73
Yrkesutbildning (Ej svar = 2)		
Har yrkesutbildning	271	0.27
Har ej yrkesutbildning eller "tveksam"	323	-0.22
Huvudsaklig sysselsättning (Ej svar = 5)		
Har förvärvsarbete	419	0.12
Har ej förvärvsarbete (exkl "arbetslösa")	161	-0.34
Arbetslösa	11	0.15

(Forts tabell 11.)

Socialgrupp	Antal	Standardpoäng
I	47	0.22
II	233	0.17
III	298	-0.15
Ej klassificerbara	18	-0.24
Månadsinkomst av förvärvsarbete		
Ej svar	29	-0.19
0 kr	159	-0.29
100 - 500	13	-0.39
600 - 1.000	33	-0.22
1.100 - 1.500	38	-0.15
1.600 - 2.000	106	0.10
2.100 - 2.500	109	0.22
2.600 - 3.000	65	0.24
3.000 - 3.500	22	0.53
3.600 -	22	0.61

Vi ser först att männen i vårt urval har genomsnittligt bättre kunskaper än kvinnorna, vilket eventuellt kan hänga ihop med att en stor andel av kvinnorna har endast en svag anknytning till arbetsmarknaden. Av detta kan då följa relativt sämre kunskaper om arbetsmarknadens problem och arbetsmarknadens arbetssätt. Vi får emellertid inte glömma bort att samtliga i den latenta gruppen önskar förändra sin arbetsmarknadssituation - antingen man nu vill byta eller börja förvärvsarbete och därigenom ändå kan sägas ha en viss anknytning till arbetsmarknaden utan att för den skull för närvarande ha förvärvsarbete. Uppdelningen på kön svarar för 7 % av variansen i kunskapsskalan.

När det gäller variabeln ålder kan vi konstatera att åldersgrupperna 25-54 år har de bästa kunskaperna, medan såväl de yngre, 16-24 år, och de äldre, 55-70 år har sämre kunskaper. Skillnaderna är dock små. Uppdelningen svarar för endast 1 % av kunskapsskalans varians.

En uppdelning på kön ger vid handen att det framförallt är männen som svarar för variationen i kunskap med ålder. Skillnaden i kunskaper mellan olika åldrar är mindre för kvinnorna. Däremot är tendensen densamma i båda könsgrupperna - att åldersgrupperna 25-54 år har de bästa kunskaperna.

Ser vi till skolutbildningen framgår det att kunskaperna om arbetsmarknadspolitiken och arbetsförmedlingen tenderar stiga med ökad skolutbildning. Detta gäller såväl för män som kvinnor och även inom olika åldersgrupper. Personer med enbart folkskola har de relativt sett sämsta kunskaperna medan personer med studentexamen eller högre utbildning har de bästa kunskaperna.

Detta skulle eventuellt kunna förklaras med att vår kunskapsskala inte enbart mäter s k instrumentella kunskaper (se avsnitt 11.2) utan även är ett mått på s k akademiska kunskaper - mer allmänna kunskaper som inte är direkt betydelsefulla för att allmänheten skall kunna utnyttja arbetsförmedlingarna och arbetsmarknadspolitikens möjligheter på rätt sätt. En alternativ förklaring är att instrumentella kunskaper delvis följer av eller ingår i "allmänna" kunskaper. Den högre utbildningsgruppen har troligen högre allmänbildning vilket borde innebära också en högre grad av akademiska kunskaper rörande arbetsförmedlingarna och arbetsmarknadspolitiken. Uppdelningen på skolutbildning svarar för 3 % av kunskapsskalans varians.

Personer som själva anser sig ha en yrkesutbildning har bättre kunskaper än de som inte anser sig ha det. ("Att ha yrkesutbildning mättes här helt enkelt med intervjupersonernas svar på frågan: "Har Ni någon yrkesutbildning?" Inga restriktioner lades på vad som skulle räknas som yrkesutbildning). Uppdelningen svarar för 6 % av kunskapsskalans varians. Orsaken till "de yrkesutbildades" bättre kunskaper kan vara deras starkare anknytning till arbetslivet. Bland dem som inte säger sig ha någon yrkesutbildning finns säkert en hel del personer som varken för närvarande har eller nyligen haft förvärvsarbete. Eftersom det är den latenta gruppen vi analyserar vet vi dock att har man inte förvärvsarbete så vill man ha det. (Med ett fåtal undantag enligt vårt sätt att definiera den latenta gruppen.)

Ser vi då till våra intervjupersoners nuvarande huvudsakliga sysselsättning kan vi konstatera att de som för närvarande inte har förvärvsarbete (exkl "arbetslösa") har sämre kunskaper än de som har förvärvsarbete och det fåtal personer som anser sig själva som arbetslösa. Detta gäller både för män och kvinnor. Det är tydligt att, som vi ovan antagit, de som har förvärvsarbete (eller är "arbetslösa") med sin närmare anknytning till arbetsmarknaden och dess problem också har (eller får) bättre kunskaper än de som inte har förvärvsarbete. Denna uppdelning svarar för 4 % av kunskapsskalans varians.

Både när vi ser till socialgrupp och personlig månadsinkomst kan vi konstatera samma tendens: Personer ur högre socialgrupp resp personer med högre inkomster har de genomsnittligt sett bättre kunskaperna. Detta gäller även när vi delar upp social- och inkomstgrupper efter kön och ålder.

Personer med ingen inkomst alls av förvärvsarbete eller mycket låg inkomst (500 kr eller lägre per månad) har de genomsnittligt sämsta kunskaperna. Även om skillnaderna mellan olika inkomstintervall inte är så stora kan vi se att över 500 kronors inkomst per månad stiger kunskaperna

mätt med vår skala genomgående för varje nytt 500-kronorsintervall. Uppdelningen på olika inkomstkategorier svarar för 7 % av variansen i kunskapsskalan.

Vi har tidigare antagit att den delgrupp som nyligen haft kontakt med arbetsförmedlingen - "kontaktgruppen", (de som vill förändra sin situation på arbetsmarknaden och som haft kontakt med förmedlingen för att få sin önskan om förändring till stånd) - skulle ha bättre kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken än den latenta gruppen och kontrollgruppen. Detta visade sig ovan inte vara fallet. Grupperna skiljer sig inte vad gäller genomsnittlig kunskapspoäng.

Nedan skall vi enbart för den latenta gruppen studera om tidigare erfarenheter av eventuella kontakter med arbetsförmedlingen samvarierar med kunskaperna.

Tabell 11.3. LATENTA GRUPPEN - Kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken. Medeltal för olika kontaktmönster med arbetsförmedlingen och andra sociala organ

	Antal	Standardpoäng
Tidpunkt för senaste kontakt med förmedlingen		
(Ej svar = 1)		
1920-60	91	-0,05
1961-67	96	0,22
1968-69	46	0,12
1970-71	111	0,19
Aldrig haft kontakt	241	-0,15
Minns ej	10	-0,34
Erhållit det nuvarande/senaste arbetet genom förmedlingen		
(Ej svar = 2)		
Aldrig haft arbete	37	-0,27
Genom arbetsförmedl.	61	-0,05
På annat sätt	496	0,02
Någon gång varit arbetslös längre än 2 månader		
(Ej svar = 5)		
Aldrig	486	-0,02
-1965	43	0,36
1965-71	62	0,05
Antal kontakter med andra samhällsorgan		
0	37	-0,19
1	150	-0,19
2	191	-0,02
3	109	0,00
4	66	0,22
5-8	43	0,73

Vi kan se att de personer i den latenta gruppen som haft kontakt med arbetsförmedlingen under de senaste 10 åren har bättre kunskaper än de som aldrig haft kontakt eller haft sin senaste kontakt mer än 10 år tillbaka i tiden. Att de som "nyligen" haft kontakt också skulle ha bättre kunskaper verkar ju rimligt och förvånande är väl kanske egentligen att skillnaderna mellan de olika kontaktgrupperna inte är större. Uppdelningen på tidpunkt för senaste kontakt med förmedlingen svarar för 3 % av kunskapsskalans varians.

En variabel som anknyter till kontaktvariabeln är den om man fått hjälp i form av arbete genom en kontakt med förmedlingen. Den aktuella frågan löd: "Fick Ni Ert nuvarande (alt. senaste) arbete genom kontakt med arbetsförmedlingen eller på annat sätt?" (11 % i den latenta gruppen angav här arbetsförmedlingen. Motsvarande siffror för kontrollgrupp och kontaktgrupp var 14 resp 24 %)[1]. Av tabell 11.3 ovan framgår att det inte är någon direkt skillnad i genomsnittlig kunskapspoäng mellan dem som fått sitt nuvarande/senaste arbete genom kontakt med förmedlingen och dem som fått det på annat sätt. Det är istället den lilla gruppen som överhuvudtaget aldrig haft förvärvsarbete som avviker med genomsnittligt lägre kunskaper än de övriga. Uppdelningen svarar för endast 1 % av kunskapsskalans varians.

Erfarenheter av längre sammanhängande arbetslöshet skulle kunna leda till att man blir mer insatt i arbetsmarknadspolitiken och arbetsförmedlingens arbetssätt. Vi kan av tabell 11.3 också se att de som någon gång varit arbetslösa mer än två månader i en följd har något bättre kunskaper än de som ej har denna erfarenhet. Lite egendomligt verkar det dock att de vilkas arbetslöshetsperiod ligger längre tillbaka i tiden (fram t o m 1964) har bättre kunskaper än de som varit arbetslösa under senare år (1965-71). Mest rimligt borde väl snarare vara att de som nyligen haft problem på arbetsmarknaden är mer insatta bl a i de nuvarande bestämmelserna för att få hjälp i olika former, något som vår kunskapsskala åtminstone delvis berör. Uppdelningen svarar för 1 % av variansen i kunskapsskalan.

Vi har ovan i avsnittet rörande inställning till att utnyttja arbetsförmedlingens service (avsnitt 10.1) sagt att vi inte vill betrakta attityden gentemot arbetsförmedlingen och kunskaper om förmedlingen som isolerade fenomen, utan tror att attityd och kunskaper om ett speciellt samhällsorgan har samband med attityd och kunskaper om andra samhällsorgan. Vi såg i tabell 11.3. att de som nyligen haft kontakt med förmedlingen hade något bättre kunskaper än de som aldrig haft kontakt. Ur tabellen kan vi också se att kunskaperna om förmedlingen och arbetsmarknadspolitiken är bättre ju fler samhällsorgan man haft kontakt med. Även om skillnader-

---

1 Kempe, Lönn, Thorslund (1973), op.cit., s 46.

na inte är stora så ser vi att genomgående gäller att den genomsnittliga kunskapspoängen stiger med ökat antal samhällsorgan man någon gång varit i kontakt med. (De samhällsorgan vi studerat kontaktrelationerna med är försäkringskassan, bostadsförmedlingen, arbetslöshetskassa, socialbyrå, barnavårdsnämnd, nykterhetsnämnd, skattemyndighet och domstol.) Uppdelningen svarar för 6 % av kunskapsskalans varians.

I avsnitt 10.6 kunde vi se, att de personer vilkas önskemål av arbetsförmedlingspersonal bedömts som "helt realistiska på hemorten", var de som genomsnittligt hade den mest positiva attityden till arbetsförmedlingen och även var mest positiva till att ta kontakt med förmedlingen. Frågan blev då: Vad är det som hindrar dessa personer från att ta kontakt? Kan det vara dåliga kunskaper om arbetsmarknadspolitiken och förmedlingens funktionssätt?

Tabell 11.4. LATENTA GRUPPEN - Kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken. Medeltal för de olika bedömningsgrupperna.

Önskemålet har vid totalbedömning bedömts som:		Standardpoäng
Helt realistiskt på hemorten	50	-0,12
Helt realistiskt utanför hemorten	82	-0,07
Kanske realistiskt (oavsett ort)	140	0,12
Ej realistiskt (oavsett ort)	73	0,00
Ej klassificerbart	29	0,00

De 50 personer vilkas önskemål bedömts som "helt realistiska på hemorten" har de genomsnittligt sämsta kunskaperna, följda av dem vilkas önskemål bedömts som "helt realistiska utanför hemorten". Skillnaderna är dock små mellan de olika bedömningsgrupperna. Uppdelningen svarar för endast 1 % av kunskapsskalans varians. Med de små skillnaderna i minnet kan vi ändå konstatera att av tre "tänkbara störningsfaktorer i informations- och interaktionskanalerna" mellan arbetsförmedlingens resurser och allmänhetens behov i figur 1.3. - dåliga kunskaper, negativ attityd, negativ normupplevelse - är det bara dåliga kunskaper som här kan vara aktuella. Den grupp vars önskemål bedömts "helt realistiska på hemorten" har ju genomsnittligt en mer positiv attityd och en mer positiv normupplevelse än övriga bedömningsgrupper inom den latenta gruppen. Däremot har man alltså de sämsta kunskaperna. Om dessa något sämre kunskaper också fungerar som en störningsfaktor eller barriär för att en kontakt med förmedlingen ska komma till stånd är svårt att uttala sig om.

När vi sammanfattar resultaten kan vi konstatera att genomsnittligt något sämre kunskaper än övriga har kvinnor, äldre (55-70 år) och yngre personer (16-24 år), personer utan yrkesutbildning, personer ej i förvärvs-

arbete, personer med låg eller ingen personlig inkomst, personer som aldrig haft kontakt med arbetsförmedlingen och personer som haft kontakt med endast ett samhällsorgan eller inget organ alls.

Genomsnittligt något bättre kunskaper än övriga har personer med högskolutbildning, personer med en månadsinkomst över 3.000 kr och personer som haft kontakt med de flesta samhällsorgan. Dessa resultat visar på en ganska god samstämmighet med resultaten från försäkringskasseundersökningen rörande vilka personer som hade goda resp dåliga kunskaper om försäkringskassan och den allmänna försäkringen (se avsnitt 11.1 ovan).

Överensstämmelsen kan dock kanske delvis förklaras med att vi använt oss av samma typ av skalor för att mäta kunskaperna om i det ena fallet försäkringskassan och socialförsäkringen och i det andra fallet arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken. De olika frågor som ingått i skalorna har i vissa fall varit ganska likalydande, bortsett från att de behandlat olika sociala områden. Tänkbart är att båda skalorna i alltför hög grad mätt s k akademiska kunskaper i stället för att mäta de s k instrumentella kunskaperna. Att de högsta inkomst- och utbildningsgrupperna också har de bästa kunskaperna är ett resultat som kan tala för det.

1.4. Informationskälla

Efter det att våra intervjupersoner besvarat kunskapsskalan ställde vi en fråga om varifrån de fått sina kunskaper. Frågan löd: "Hur har Ni fått reda på det här om arbetsförmedlingarna och deras verksamhet?" Därefter räckte intervjuaren över ett kort med olika alternativ och man ombads att ange vilken informationskälla som betytt mest "för Er information om det här med arbetsförmedlingarna och deras verksamhet".

Intressant är att se om personer som uppgett en viss informationskälla har sämre kunskaper än andra.

Tabell 11.5. LATENTA GRUPPEN - Kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken. Medeltal för olika informationskällor

	Standardpoäng	%
Vet ej, tveksam	-1,19	4
Andra kamrater eller bekanta	-0,27	16
Kamrater på arbetsplatsen	-0,24	9
Flera alternativ	-0,05	8
Skola eller kurser	0,12	4
Arbetsgivaren	0,12	1
Skriftligt material från af	0,19	4
Radio, tidningar, TV	0,19	39
Besök eller tel.samtal med af	0,24	9
Fackligt organisation	0,29	6
		100 (596)

Vi kan först konstatera att den oftast uppgivna informationskällan är "radio, tidningar, TV" (39 %), följd av kamrater och bekanta utanför arbetsplatsen (16 %). 9 % av den latenta gruppen uppger att de fått sin information om arbetsförmedlingarna och arbetsmarknadspolitiken genom "besök eller telefonsamtal med arbetsförmedlingen". Detta kan verka som en låg siffra och blir inte särskilt mycket högre om man lägger till de 4 % som uppgivit skriftligt material från arbetsförmedlingen som informationskälla.

Resultatet verkar dock rimligt om man tänker på att ett kännetecken på den latenta gruppen just är att man inte haft kontakt med förmedlingen för att försöka få en önskad förändring till stånd. (Motsvarande siffror för kontaktgruppen är att 21 % anger "besök eller telefonsamtal med förmedlingen" och 6 % uppger skriftligt material från arbetsförmedlingen som informationskälla. Totalt uppger alltså 27 % i kontaktgruppen mot 13 % i den latenta gruppen information i någon form från förmedlingen som kunskapskälla.)

Betraktar vi medelvärdet på kunskapsskalan för varje uppgiven informationskälla så kan vi se att de som inte kunnat uppge någon informationskälla alls är de som har de sämsta kunskaperna om arbetsmarknadspolitiken och arbetsförmedlingens verksamhet. Lågt medelvärde på kunskapsskalan har även de som uppgivit kamrater på arbetsplatsen eller andra kamrater och bekanta som informationskälla.

De som uppgivit facklig organisation har genomsnittligt de bästa kunskaperna, följda av dem som haft kontakt med förmedlingen. Den stora andelen personer som uppgivit "radio, tidningar, TV" ligger också väl till liksom de som angivit "skola eller kurser". De direkta orsaksrelationerna är naturligtvis oklara och vi får akta oss för att dra slutsatsen att det är olikheter i informationskälla som medfört skillnader i genomsnittlig kunskapspoäng. Uppdelningen på olika informationskällor "förklarar" 10 % av kunskapsskalans varians.

11.5. Elementärt kunskapsmått

Tabell 11.6. Vetskap om var närmaste arbetsförmedling finns. Uppdelning på delgrupper. (%)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Känner till adressen	25	20	28
Känner inte till adressen men vet hur man tar sig dit	52	53	64
Känner inte till varken adress eller hur man tar sig dit	24	27	9
	100(596)	100 (276)	100 (127)

I den latenta gruppen finns 24 % som inte känner till var närmaste arbetsförmedling ligger. De vet varken adressen eller hur man tar sig dit. Drygt hälften känner inte till adressen men vet hur man tar sig dit. En fjärdedel känner till adressen.

Kontrollgruppen uppvisar en ungefär likadan fördelning som den latenta gruppen. Däremot avviker kontaktgruppen - de som haft kontakt med förmedlingen för att försöka förändra den nuvarande situationen - från de båda övriga grupperna. Endast 9 % känner inte till var närmaste förmedling ligger. Att andelen är låg följer naturligtvis av gruppens färska kontakter med förmedlingen. Att andelen inte är 0 % kan förklaras med att man faktiskt kan ha kontakt med arbetsförmedlingen utan att känna till var förmedlingen är belägen. Vi har ju tidigare sett[1] att 25 % av kontaktgruppens senaste kontakter med arbetsförmedlingen försiggick per telefon eller brev. Vidare kan man tänka sig att en person haft kontakt med en förmedling utan att för den skull veta var den närmaste ligger.

Skiljer sig nu grupper med olika bakgrund från varandra med avseende på den elementära frågan om man känner till var närmaste arbetsförmedling ligger? Är det samma personer som har goda allmänna kunskaper om förmedlingen (mätt med vår kunskapsskala) som också känner till var förmedlingen är belägen. Nedan redovisas hur stora andelar av den latenta gruppen, uppdelad efter olika variabler, som känner till resp inte känner till var närmaste arbetsförmedling finns.

---

1 Avsnitt 6.6 tabell 6.10.

Tabell 11.7. LATENTA GRUPPEN - Vetskap om var närmaste arbetsförmedling finns. Uppdelning efter olika bakgrundsvariabler (%)

	Ålder				
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-70
Känner till adressen	24	22	23	26	29
Känner inte till adressen men vet hur man tar sig dit	64	56	61	46	29
Känner inte till varken adress eller hur man tar sig dit	11	22	16	27	43
	100 (115)	100 (148)	100 (111)	100 (121)	100 (101)

	Skolutbildning			
	Enbart folkskola	Mer än folkskola, dock högst realex. el dyl	Mer än realex. men ej stud.ex.	Stud.ex. och högre
Känner till adressen	24	26	24	33
Känner inte till adressen men vet hur man tar sig dit	50	56	68	38
Känner inte till varken adress eller hur man tar sig dit	27	18	9	29
	100 (385)	100 (153)	100 (34)	100 (21)

	Månadsinkomst av förvärvsarbete (Ej svar = 29)						
	0	1-500	600-1.000	1.100-2.000	2.100-3.000	3.100-3.500	3.600-
Känner till adressen	26	(15)	(30)	22	23	(41)	(14)
Känner inte till adressen men vet hur man tar sig dit	47	(54)	(58)	54	53	(46)	(59)
Känner inte till varken adress eller hur man tar sig dit	27	(31)	(12)	24	24	(14)	(27)
	100 (159)	100 (13)	100 (33)	100 (144)	100 (174)	100 (22)	100 (22)

Betraktar vi åldersvariabeln så ser vi att för grupperna över 44 år ökar andelen som inte känner till adressen och inte vet hur man tar sig till förmedlingen med stigande ålder. De åldersgrupper som i störst utsträckning vet var arbetsförmedlingen ligger - antingen man känner till adressen eller hur man tar sig dit - är gruppen 16-24 år och gruppen 35-44 år. Intressant är att den yngsta gruppen är den som i allra störst utsträckning har dessa elementära kunskaper. Intressant därför att när det gällde mer allmänna kunskaper mätt med vår kunskapsskala, så var man den åldersgrupp som tillsammans med de äldsta hade de sämsta kunskaperna. Uppdelningen på åldersgrupper svarar för 6 % av variansen mellan det tredje svarsalternativet - Känner varken till adress eller hur man tar sig dit - och de två andra alternativen. Andelen inom de olika åldersgrupperna som känner till adressen uppvisar en relativt liten variationsvidd (29-22 %), jämfört med andelen som inte kan adressen men som vet hur man tar sig till förmedlingen. Här varierar andelen mellan 64 till 29 %.

När det gäller skolutbildningen visar det sig att "mellankategorierna", som har mer utbildning än enbart folkskola men mindre än studentexamen och motsvarande, i större utsträckning än övriga skulle kunna ta sig till förmedlingen. Den lilla gruppen (består av 21 personer) som har studentexamen och motsvarande eller högre utbildning är visserligen den grupp som oftast känner till adressen för närmaste förmedling, men man är samtidigt den grupp som i minst utsträckning svarat att man inte känner till adressen men vet hur man kommer dit. Uppdelningen på utbildningsgrupper svarar för 2 % av variansen för det elementära kunskapsmåttet - vetskap om var arbetsförmedlingen ligger.

Variabeln månadsinkomst av förvärvsarbete är uppdelad på många klasser, varav vissa endast består av ett litet antal personer. Här tänkte vi oss slå samman näraliggande inkomstklasser, men en analys av materialet visar att de intilliggande klasserna i flera fall skiljer sig ganska avsevärt från varandra. Se t ex den grupp som tjänar mellan 1 och 500 kronor per månad. Denna lilla grupp som består av 13 personer är den grupp som i minst utsträckning vet var närmaste förmedling ligger. 31 % (= 4 personer) vet här varken förmedlingens adress eller hur man tar sig dit. Den intilliggande inkomstgruppen 600-1.000 kr är den grupp som i störst utsträckning vet var förmedlingen finns. Endast 12 % vet varken adress eller hur man tar sig dit. Skillnaden mellan inkomstgrupperna 1-500 kr och 600-1.000 kr när det gäller vetskap om var förmedlingen finns är signifikant på 0.05-nivån (χ^2).

Även när vi jämför de högsta inkomstklasserna med varandra är skillnaderna relativt stora. Skillnaderna kan dock här förklaras av att grupperna är små varför slumpfel kan sägas ha spelat in. Skillnaden är ej signifikant på 0.05-nivån.

Tab 11.8. LATENTA GRUPPEN - Vetskap om var närmaste arbetsförmedling finns. Uppdelning efter kontakter med förmedlingen och andra samhällsorgan samt efter erfarenheter av arbetslöshet

Tidpunkt för senaste kontakt med förmedlingen (%)

(Ej svar = 1 och Minns ej = 10)

	1920-60	1961-67	1968-69	1970-71	Aldrig haft kontakt
Känner till adressen	25	27	20	29	20
Känner inte till adressen men vet hur man tar sig dit	47	59	72	68	41
Känner inte till varken adress eller hur man tar sig dit	28	14	9	4	39
	100	100	100	100	100
	(91)	(96)	(46)	(111)	(241)

Antal kontakter med andra samhällsorgan

	0	1	2	3	4	5-8
Känner till adressen	38	24	24	24	26	19
Känner inte till adressen men vet hur man tar sig dit	35	47	53	49	61	72
Känner inte till varken adress eller hur man tar sig dit	27	29	23	28	14	9
	100	100	100	100	100	100
	(37)	(150)	(191)	(109)	(66)	(43)

Någon gång varit arbetslös längre än 2 månader

(Ej svar = 5)

	Aldrig	Före 1965	1965-1971
Känner till adressen	24	30	26
Känner inte till adressen men vet hur man tar sig dit	51	47	60
Känner inte till varken adress eller hur man tar sig dit	25	23	15
	100	100	100
	(486)	(43)	(62)

När det gäller tidpunkt för senaste kontakten med arbetsförmedlingen ser vi att ju senare man haft kontakt med förmedlingen, i desto större utsträckning känner man till var förmedlingen finns. De som aldrig haft kontakt har de allra lägsta värdena. Det verkar i högsta grad rimligt att de som senast haft kontakt också vet var närmaste förmedling ligger - även om nu en kontakt med arbetsförmedlingen inte behöver innebära ett personligt besök där. Uppdelningen på olika "kontaktgrupper" svarar också för 11 % av variansen i detta elementära kunskapsmått.

Beträffande antalet andra samhällsorgan man någon gång haft kontakt med, visar det sig att de som haft kontakt med många organ är de som i störst utsträckning känner till var närmaste arbetsförmedling är belägen. Bland personer som haft kontakt med 0-3 av organen försäkringskassa, bostadsförmedling, arbetslöshetskassa, socialbyrå, barnavårdsnämnd, nykterhetsnämnd, skattemyndighet och domstol är det mellan 23-29 % som varken vet adressen till förmedlingen eller hur man kommer dit. Bland dem som haft kontakt med flera allmänna organ är motsvarande andelar 9-14 %. Uppdelningen svarar för 2 % av variansen i kunskaper.

Ser vi till våra intervjupersoners eventuella erfarenheter av långvarig arbetslöshet (mer än två månaders sammanhängande arbetslöshetsperiod), kan vi konstatera att de som relativt nyligen någon gång mellan 1965-1971, varit arbetslösa är de som i störst utsträckning vet var förmedlingen finns. Detta hänger då sannolikt ihop med att man då även på något sätt kom i kontakt med arbetsförmedlingen och därmed fick den elementära kunskapen om var arbetsförmedlingen är belägen. Uppdelningen svarar för 1 % av variansen i kunskaper.

11.6. Jämförelse mellan de två kunskapsmåtten

Vi har nu studerat hur våra intervjupersoner inom den latenta gruppen, uppdelade på olika bakgrundsgrupper, i vissa fall skiljer sig åt beträffande kunskaper om arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitik. Vidare har vi sett att det också finns skillnader vad gäller den elementära kunskapsfrågan om man vet var närmaste arbetsförmedling är belägen. Vissa resultat från de två olika sätten att mäta någon form av kunskaper om arbetsförmedlingens verksamhet stämmer överens, andra inte. Samstämmiga tendenser är t ex att sämre kunskaper än övriga har äldre personer (55-70 år), personer med låg eller ingen inkomst av förvärvsarbete och personer som aldrig haft kontakt med arbetsförmedlingen. Genomsnittligt bättre kunskaper än övriga på båda sätten att mäta kunskaper har de personer som haft kontakt med många andra samhällsorgan. Intressant blir då att se hur stor samstämmigheten mellan de två kunskapsmåtten är.

Tabell 11.9. LATENTA GRUPPEN - Vetskap om var närmaste arbetsförmedling finns uppdelat på olika "kunskapsgrupper"

	Poäng på kunskapsskalan					
	9-17	18-20	21-23	24-26	27-29	30-32
Känner till adressen	(9)	21	22	28	27	25
Känner inte till adressen men vet hur man tar sig dit	(44)	43	55	52	52	59
Känner inte till varken adress eller hur man tar sig dit	(47)	36	23	20	21	16
	100	100	100	100	100	100
	(34)	(58)	(112)	(164)	(141)	(87)

Studerar vi först andelen som varken känner till förmedlingens adress eller hur man kommer dit så sjunker den med ökande poäng på kunskapsskalan. De som har de högsta poängtalen på kunskapsskalan, dvs har de bästa kunskaperna om arbetsförmedlingens verksamhet och arbetsmarknadspolitiken, är också de som i störst utsträckning känner till var närmaste förmedling finns.

Detta resultat är kanske inte särskilt uppseendeväckande men talar för att kunskapsskalan har åtminstone en viss validitet när det gäller att mäta elementära eller s k "instrumentella" kunskaper. Eller tvärtom: Att vårt elementära kunskapsmått har en viss validitet för att mäta mer allmänna kunskaper beträffande arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitik. Uppdelningen på olika grupper efter poäng på kunskapsskalan "förklarar" 3 % av variansen i det elementära kunskapsmåttet.

Ett intressant förhållande i tabell 11.9 är att variationsvidden mellan de olika "poängtalsgrupperna" när det gäller om man känner till förmedlingens adress eller hur man tar sig dit skiljer sig åt. Om vi bortser från den relativt lilla grupp (34 personer) som har de lägsta värdena på kunskapsskalan ser vi att andelen i de olika grupperna som känner till adressen varierar mellan 21 % till 28 %. Andelen som inte känner till adressen men ändå vet hur man tar sig till förmedlingen varierar mellan 43 % till 59 % i de olika grupperna. Att vissa grupper i större utsträckning än andra vet var närmaste förmedling finns beror alltså i hög grad på skillnaden i andel som svarat att man inte kan adressen men att man vet hur man tar sig dit.

11.7. Multivariat analys

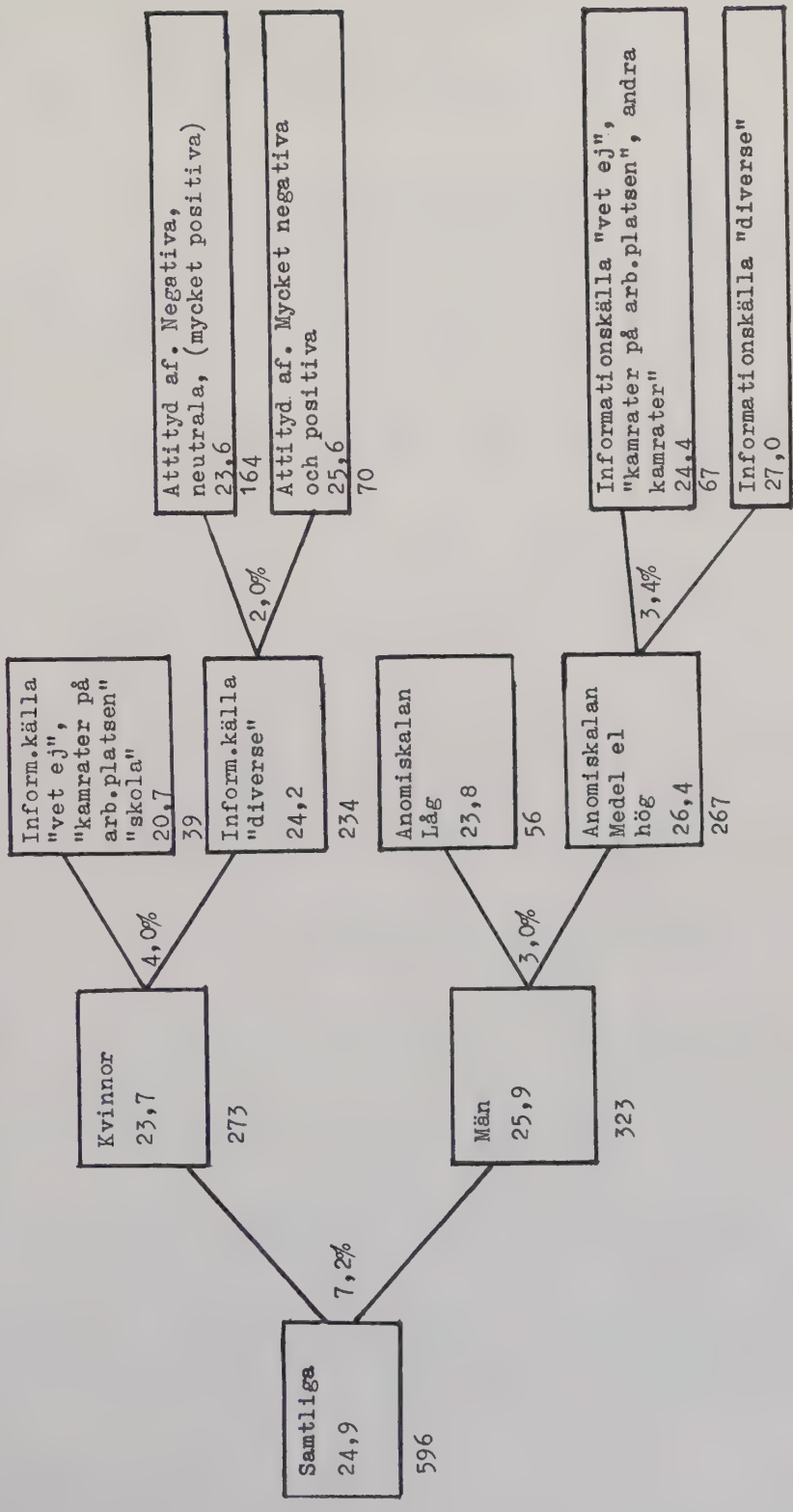
Slutligen skall vi söka studera variationen i kunskaper mätt med kunskapsskalan med hjälp av den analysteknik, segmenteringsanalys, som vi använt oss av i kapitel 10. . Segmenteringsanalysen kan här genom att kombinera flera oberoende variabler visa vilka kategorier av människor som har goda resp dåliga kunskaper på vår kunskapsskala. Dessutom får vi ett mått på hur väl olika variabler i kombination kan förklara totalvariationen i kunskaper (mätt med vår skala).

Som "stoppregler" hade vi samma värden som vid de ovan nämnda analyserna, nämligen att minsta tillåtna gruppstorlek var 20 personer och att varje tudelning måste reducera variansen i den beroende variabeln mer än 1,0 %. Med i analysen var endast den latenta gruppen. Som oberoende variabler medtogs nästan alla de variabler som vi av olika anledningar på något sätt kunde tänka oss ha samband med den beroende variabeln, vår kunskapsskala. Vissa variabler har endast mycket svaga samband med kunskapsskalan när det gäller hela den latenta gruppen. Detta gäller t ex attityden till arbetsförmedlingen ($r = 0{,}08$), sociala norm-skalan ($r = 0{,}15$) och allmänna-organ-skalan ($r = 0{,}11$). Med segmenteringsanalysen kan man få en uppfattning om sambandet med kunskapsskalan är starkare inom någon del av den latenta gruppen än för hela gruppen.

Oberoende variabler:

Kön
Ålder
Civilstånd
Antal hemmavarande minderåriga barn
Skolutbildning
Yrkesutbildning
Inkomst av förvärvsarbete
Socialgrupp
Sysselsättningsstatus
Hälsotillstånd
Antal kontakter med arbetsförmedlingen 1970-71
Årtal för senaste kontakt med förmedlingen
Ev arbetslöshet de senaste 12 månaderna
Någon gång varit arbetslös mer än 2 månader
Medlemskap i fackförening
Kontakter med andra samhällsorgan
Elementärt kunskapsmått
Uppgiven informationskälla
Missnöje vid någon kontakt med förmedlingen
Attityd till förmedlingen (skalan)
Sociala norm-skalan
Allmänna-organ-skalan
Anomiskalan

Figur 11.1. Segmenteringsanalys med kunskaper som beroende variabel. Medelvärden på kunskapsskalan.



Inskrivna i "boxarna" är medeltalen på kunskapsskalan. Siffrorna under varje "box" anger antalet personer i resp "box". Siffrorna omedelbart till höger om "boxarna" anger hur stor andel av variansen i den beroende variabeln som förklaras av att resp "box" delas upp på det sätt som figuren anger.

Av figuren ovan framgår att den viktigaste variabeln när det gäller att förklara skillnaden i kunskaper är könstillhörighet. Männen har bättre kunskaper än kvinnorna, 25,9 resp 23,7 poäng på kunskapsskalan. Högre poäng innebär bättre kunskaper om arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitik. Skillnaden i medelpoäng är inte stor, men denna uppdelning "förklarar" 7,2 % av variationen i den beroende "variabeln".

I nästa steg delas materialet efter dels vilken informationskälla man angett för sina kunskaper och dels efter anomiskalan.

Kvinnorna delas upp efter vilken informationskälla man uppgivit. De som sagt att de fått sina kunskaper genom "kamrater på arbetsplatsen", "skola eller kurser" eller inte kan ange någon källa har sämre kunskaper än de kvinnor som uppgivit andra källor. Denna uppdelning förklarar 4,0 % av variationen i den beroende variabeln.

Männen delas upp efter poängtal på anomiskalan. De som har låga värden har sämre kunskaper än de som har högre värden eller värden nära medelvärdet. Låga värden antyder att man upplever anomi i någon form medan höga värden på skalan betecknar avsaknad av anomiupplevelse. Denna uppdelning förklarar 3,0 % av kunskapsskalans varians.

I det tredje steget sker endast två uppdelningar. Materialet delas upp efter attityd till arbetsförmedling och dels efter informationskälla.

De kvinnor som har uppgivit "diverse" olika informationskällor för sina kunskaper, delas efter attityd till arbetsförmedlingen. Här verkar vi ha att göra med ett icke lineärt samband, eftersom de som har en negativ eller neutral attityd till arbetsförmedlingen (plus det fåtal som har en mycket positiv attityd) har sämre kunskaper än de som har en mycket negativ eller positiv attityd. Detta är ett svåranalyserat resultat och vi skall inte göra något närmare försök till analys. Den här gjorda uppdelningen förklarar 2,0 % av den beroende variabelns varians.

De män som har höga värden eller värden nära medelvärdet på anomiskalan, dvs troligtvis inte direkt upplever anomi, delas efter vilken informationskälla

man angett för sina kunskaper. De som uppgivit att de fått sina kunskaper genom "kamrater på arbetsplatsen", "andra kamrater eller bekanta" eller "inte vet" har sämre kunskaper än de som uppgivit andra källor. Denna uppdelning förklarar 3,4 % av kunskapsskalans varians.

Totalt kan de uppdelningar som redovisas i figur 11.1 sägas förklara 21,5 % av den totala variansen i den beroende variabeln, vår kunskapsskala. Programmet har dock gjort ytterligare uppdelningar av materialet som vi inte här har redovisat. Tillskottet av andel förklarad varians blir med varje ny uppdelning allt mindre. De uppdelningar som ändå gjorts utan att våra stoppregler sagt ifrån resulterar i svårtolkade uppdelningar.

Summerar vi resultaten av analysen kan vi se att den grupp som har de sämsta kunskaperna är kvinnor som fått sin information om arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitik genom kamrater på arbetsplatsen, skola eller kurser eller inte vet varifrån de fått sina kunskaper (kunskapspoäng = 20,7). Den grupp som har de bästa kunskaperna är män med höga värden eller värden nära medelvärdet på anomiskalan och som informationskälla angett arbetsgivare, arbetsförmedling, massmedia, facklig organisation, skola och kurser eller flera olika källor (kunskapspoäng = 27,0).

Vi har sett att informationskällan är en av de viktigaste variablerna när det gäller att göra uppdelningar som förklarar skillnader i kunskaper. Detta är intressant men svårtolkat. Otvetydigt föreligger någon form av samband mellan vilken informationskälla man anger och det poängtal man får på kunskapsskalan. Frågan är bara: Är det informationskällan som påverkar kunskaperna eller är det kunskaperna som påverkar vilken informationskälla man uppger? Är det så att man först kommer i kontakt med en kunskapskälla och denna källa påverkar vad man skall få för kunskaper? Eller kan man tänka sig att de kunskaper man vid ett tillfälle har, påverkar vilken kunskapskälla man i fortsättningen kommer i kontakt med? Dessa resonemang kan utvecklas avsevärt men vi måste nog inse att båda förklaringarna och säkerligen ytterligare andra kan vara giltiga. Vi kan därför inte direkt säga t ex att valet av kunskapskälla påverkar kunskapsnivån.

Som vi ovan diskuterade vid segmenteringsanalyserna med attityden till arbetsförmedlingen, sociala-norm-skalan och sociala-organ-skalan som beroende variabler har vi inte velat eller kunnat klart avgöra vilka variabler som förhåller sig som oberoende variabler till de olika beroende variablerna. För att en variabel skall kunna betraktas som oberoende i relation till en beroende

variabel så krävs att den beroende variabeln inte på något sätt kan påverka den oberoende variabeln. Detta har vi alltså inte analyserat närmare. Vi har i stället använt oss av segmenteringsanalysen för att få en bättre överblick över vilka grupper som har goda resp dåliga kunskaper.

11.8. Summering

Skillnaderna i kunskaper (mätt med vår kunskapsskala) mellan den latenta gruppen, kontroll- och kontaktgruppen är mycket små. Däremot kunde vi inom den latenta gruppen notera skillnader mellan olika kategorier. Bl a har männen genomsnittligt bättre kunskaper än kvinnorna. Kunskaperna varierar mellan åldersgrupperna, där det är framförallt männen som svarar för variationen. Bättre skolutbildning samvarierar med bättre kunskaper om förmedlingens verksamhet. De förvärvsarbetande har i genomsnitt bättre kunskaper än de ej förvärvsarbetande. Personer ur högre socialgrupp och med högre inkomster har bättre kunskaper än övriga. De som haft kontakt med förmedlingen de senaste 10 åren har genomsnittligt bättre kunskaper än de som haft en tidigare kontakt eller aldrig haft kontakt.

Vi har även studerat resultaten av ett elementärt kunskapsmått - om man vet adressen till närmaste arbetsförmedling eller hur man tar sig dit. En viss samstämmighet mellan de två kunskapsmåtten föreligger.

Med hjälp av s k segmenteringsanalys har vi kunnat få fram grupper med relativt sett goda kunskaper resp dåliga kunskaper. Den grupp som har de sämsta kunskaperna är kvinnor som fått sin information om arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitik genom kamrater på arbetsplatser, skola/kurser eller inte kan ange någon speciell kunskapskälla. Den grupp som har de bästa kunskaperna är män som inte alls eller endast i liten utsträckning upplever anomi och som fått sin information genom arbetsgivare, arbetsförmedling, massmedia, facklig organisation eller skola/kurser.

KAPITEL 12. SUMMERANDE ANALYS AV BENÄGENHET ATT TA KONTAKT MED ARBETSFÖRMEDLINGEN

12.1. Inledning

Vi har ovan i olika avsnitt kunnat se hur vissa variabler verkar ha samband med om man haft kontakt med arbetsförmedlingen eller inte. Den latenta gruppen skiljer sig på olika sätt från kontaktgruppen. Båda grupperna antyder dock att de vill förändra sin situation på arbetsmarknaden. Vad utmärker dem som tar kontakt jämfört med dem som inte tar kontakt med arbetsförmedlingen?

Vid de enkla jämförelser vi har gjort har vi sett att yngre i större utsträckning än äldre haft kontakt, ogifta i högre grad än gifta osv. I flera fall kan vi konstatera att "förklaringsvariablerna" är korrelerade med varandra, t ex ålder och civilstånd.

Andra variabler har inte gett något utslag i form av skillnader mellan våra delgrupper. Så har vi t ex inte kunnat finna några skillnader mellan grupperna när det gäller de "psykologiska" variabler som vi prövat - attityd till förmedlingen, generell attityd till samhällsorgan, inställning till att utnyttja arbetsförmedlingen, kunskaper om förmedlingen och arbetsmarknadspolitiken.

12.2. Tillvägagångssätt

Även om t ex de psykologiska variablerna var för sig inte gav utslag i form av skillnader mellan grupperna kan det vara intressant att med hjälp av den multivariata analysteknik som vi använt oss av i kapitel 10 och 11 ovan - AID eller "segmenteringsanalys" - kombinera ihop olika variabler. Detta för att vi eventuellt skall kunna få en bättre bild av olika variablers betydelse för om man tar kontakt med arbetsförmedlingen för att försöka få en förändring av sin situation på arbetsmarknaden.

Vi har då bildat en "ny" grupp, sammansatt av den latenta gruppen och kontaktgruppen. (Urvalssannolikheterna är lika för grupperna. Se avsnitt 3.6. ovan.) Samtliga i denna "nya" grupp har det gemensamt att de antyder önskemål om att förändra sin arbetsmarknadssituation. Den definitionsskillnad som finns mellan de två delgrupperna är att kontaktgruppen haft kontakt med förmedlingen för att försöka förändra den nuvarande situationen medan den latenta gruppen inte haft den kontakten.

Som beroende variabel i vår analys har vi just använt oss av "kontakt med arbetsförmedlingen för att förändra den nuvarande situationen". Variabeln är en dikotom variabel, dvs antingen har man haft kontakt eller inte. Detta medför att andelen förklarad varians i varje "steg" i analysen inte blir så högt som om vi använt oss av en variabel på intervallnivå med fler än två värden.

Som oberoende variabler har vi tagit med dels de variabler som redan vid en direkt jämförelse mellan latenta gruppen och kontaktgruppen uppvisar olika fördelningar. Dessutom har vi med sådana variabler som vi på ett eller annat sätt tror kan ha samband med den beroende variabeln efter det att andra variabler har gjort en första uppdelning av materialet. Exempel på sådana variabler är bl a våra "psykologiska" variabler.

Det huvudsakliga syftet med denna analys är att få en bild av vad som utmärker de grupper som har resp inte har kontakt med förmedlingen. När det gäller kausalrelationer har vi inte tagit någon definitiv ställning. Det kan i vissa fall vara så att det är den "beroende" variabeln som eventuellt påverkar någon "oberoende" variabel eller också kan sambanden vara dubbelriktade. Ett exempel på detta kan vara relationen kontakt/ej kontakt med förmedlingen och attityd till förmedlingen. Den attityd man har till arbetsförmedlingen innan en kontakt, kan naturligtvis påverkas och förändras av den faktiska kontakten, osv.

Antalet oberoende variabler är stort. Detta innebär en nackdel - nämligen att vi riskerar att få en uppdelning av någon oberoende variabel som beror på slumpvariation. (Se vidare avsnitt ovan).

Beroende variabel: Kontakt/ej kontakt med arbetsförmedlingen för att få en förändring av den nuvarande situationen till stånd.

Oberoende variabler:
- Kön
- Ålder
- Civilstånd
- Antal minderåriga barn
- Skolutbildning
- Yrkesutbildning eller ej
- Sysselsättningssituation
- Socialgrupp
- Inkomst
- Förekomst av sociala bidrag i hushållet
- Hälsobesvär

a) Nuvarande arbete:
- Yrkesklassificering (NYK)
- Samma arbetsuppgifter de senaste 10 åren
- Samma arbetsgivare de senaste 10 åren
- Trivsel i arbetet
- Utsätts för buller
- Utsätts för gas, damm och rök
- Upplevd möjlighet att byta arbete
- Upplevd permitteringsrisk
- Inställning till arbetet

b) Ej i arbete:
Upplevd möjlighet att få arbete
När vill man börja
Hinder för att börja

Antal personer beroende av ip's ev inkomst
Åsikt om de arbeten som förmedlingen kan ge
Missnöje med förmedlingen vid annan kontakt än den senaste
Personalens bedömning av intervjupersonernas önskemål
Antal kontakter med andra samhällsorgan
Bekantas missnöje med förmedlingen
Ev arbetslöshet de senaste 12 månaderna
Någon gång varit arbetslös mer än 2 månader
Medlemsskap i arbetslöshetskassa
Attityd till arbetsförmedlingen
Sociala normskalan
Generell attityd till samhällsorgan
Anomi-skalan
Kunskaper om arbetsförmedlingen och och arbetsmarknadspolitiken
Elementärt kunskapsmått

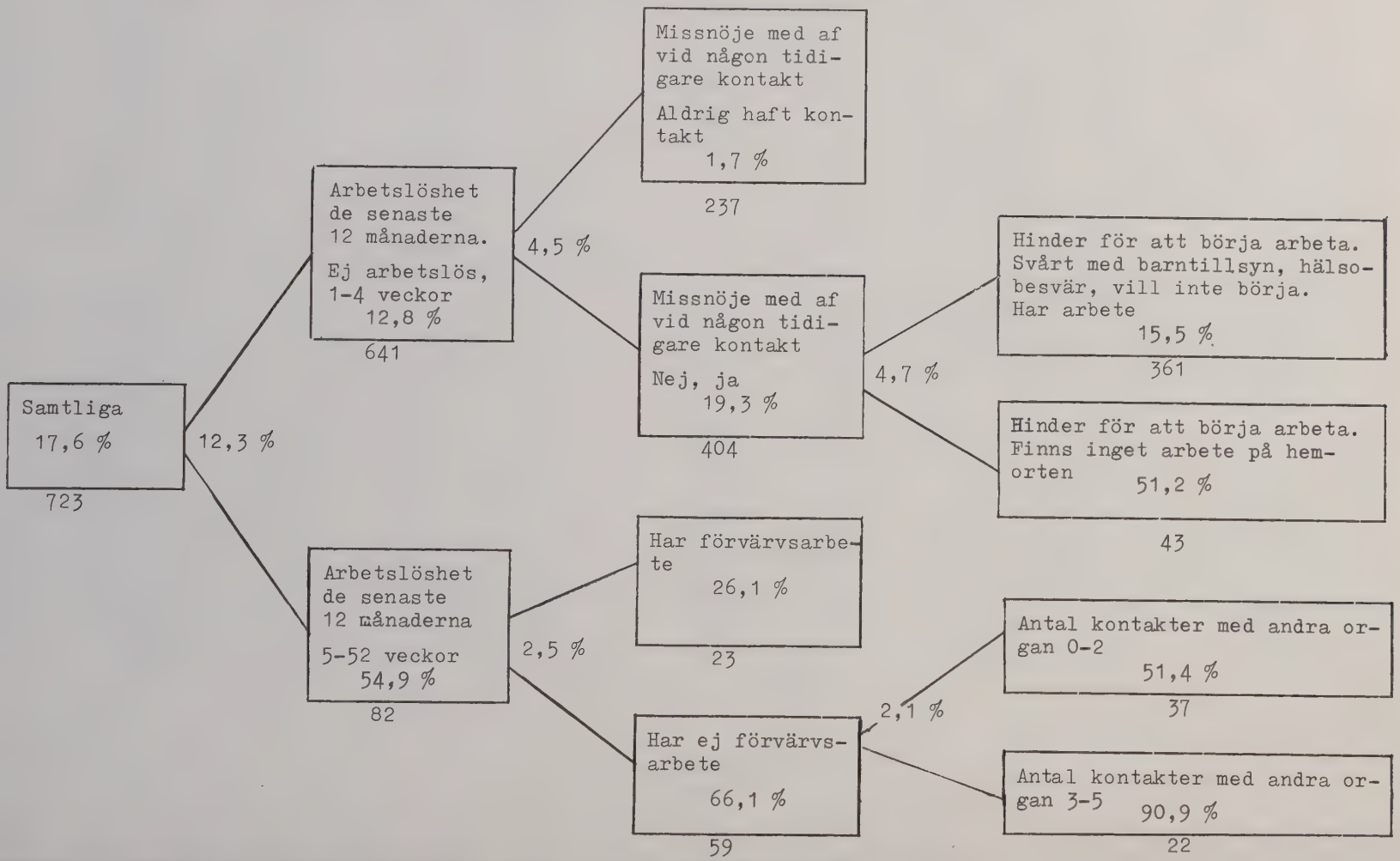
Stoppgränser: Minsta tillåtna gruppstorlek sattes till 20 personer. Uppdelningen måste reducera variansen i den beroende variabeln mer än 1,0 %.

12.3. Resultat (Se figur nästa sida)

I figur 12.1 redovisas resultatet av segmenteringsanalysen. Inskrivna i "boxarna" är den procentuella andelen personer som haft kontakt med arbetsförmedlingen för att försöka ändra sin nuvarande situation. (Totalt sett har 17,6 % av personerna i den latenta gruppen och kontaktgruppen haft en sådan kontakt.) Siffrorna under varje "box" anger antalet personer, medan procenttalen omedelbart till höger om "boxarna" anger hur stor del av den beroende variabelns variation som förklaras av att resp "box" delats upp på det sätt figuren anger.

Den viktigaste uppdelningen när det gäller att förklara skillnader i kontakt med förmedlingen är "arbetslöshet under de senaste 12 månaderna". De personer som uppgivit att de varit arbetslösa mer än 4 veckor har i nästan hälften av fallen varit i kontakt med förmedlingen beträffande sin nuvarande situation på arbetsmarknaden. Huruvida dessa personer fortfarande är arbetslösa går inte här att utläsa. De som inte angivit någon arbetslöshet eller "bara" 1-4 veckor har endast i liten utsträckning haft kontakt med arbetsförmedlingen för att förändra sin nu-

Figur 12.1. LATENTA GRUPPEN + KONTAKTGRUPPEN. Segmenteringsanalys där kontakt med förmedlingen är beroende variabel. Procentuell andel som haft kontakt.



varande situation. Denna uppdelning "förklarar" 12,3 % av variationen i den beroende variabeln.

I nästa steg delas materialet upp efter eventuellt tidigare missnöje med arbetsförmedlingen och efter trivsel i arbetet.

De som inte varit arbetslösa alls eller endast liten tid de senaste 12 månaderna delas upp efter eventuellt missnöje med arbetsförmedlingen. Här uteslöt vi ev missnöje vid den senaste kontakten med förmedlingen. Den senaste kontakten är ju troligen i stort sett liktydig med "kontakt med förmedlingen för att få en förändring av den nuvarande situationen....". Missnöje vid den senaste kontakten hade då sannolikt gett ett meningslöst (men högt) samband med den beroende variabeln. Den variabel vi använt oss av är svaren på frågan: "Har Ni vid någon tidigare kontakt (exkl den senaste) blivit missnöjd med arbetsförmedlingens sätt att sköta Ert ärende?"

Någon uppdelning efter "missnöje" har vi ändå inte fått. Uppdelningen har nämligen skett så att den ena gruppen består av personer som överhuvudtaget aldrig haft kontakt med arbetsförmedlingen (+ några som ej besvarat frågan) medan den andra gruppen består av både de som haft kontakt och inte blivit missnöjda och de som blivit missnöjda. Uppdelningen förklarar 4,5 % av den beroende variabelns varians.

De som aldrig haft kontakt med förmedlingen har självklart inte heller haft kontakt för att förändra den nuvarande situationen. Av dem som haft en tidigare kontakt (oavsett ev missnöje) har 19 % haft kontakt i samband med den nuvarande situationen. Detta är då den uppdelning som ger det bästa förklaringsvärdet för den beroende variabeln. Den döljer dock det intressanta faktum att de som haft en tidigare kontakt skiljer sig åt - bland dem som blivit missnöjda med förmedlingen (= 54 personer) har 37 % haft kontakt beträffande den nuvarande situationen jämfört med 17 % bland de ej missnöjda.

De som varit arbetslösa 5-52 veckor de senaste 12 månaderna delas efter "trivsel i arbetet". Här har vi använt oss av det trivselindex som beskrivs i avsnitt ovan. Bland dem som trivs mycket eller ganska dåligt och dem som trivs mycket bra har 26 % haft kontakt med förmedlingen i samband med den nuvarande situationen. Denna lilla grupps (23 personer) förhållanden är svårtolkade, och vi skall inte här försöka ge några mer ingående tolkningar och förklaringar. De som trivs ganska bra med sitt arbete och framförallt de som inte har förvärvsarbete har till stor del (66 %) haft kon-

takt med förmedlingen. Denna uppdelning förklarar 2,5 % av den beroende variabelns varians.

I det tredje steget delas materialet dels efter uppgivna hinder för att börja förvärvsarbeta och dels efter antalet samhällsorgan man varit i kontakt med.

De som inte varit arbetslösa någon längre tid under de senaste 12 månaderna och haft en tidigare kontakt med arbetsförmedlingen delas efter hinder för att börja förvärvsarbeta. I den grupp personer som uppgett "finns inget lämpligt arbete på hemorten" som det största hindret för att börja arbeta har hälften haft kontakt med arbetsförmedlingen för att få en förändring till stånd. Här har vi ingen som helst möjlighet att säkert veta vilket orsakssamband som gäller. Är det kontakten med förmedlingen som ger upplysningen att det inte finns jobb på hemorten eller kan det vara så att de personer som inte tror på sina möjligheter på hemorten tar kontakt med förmedlingen av någon speciell anledning? Gruppen är inte särskilt stor, 43 personer, varför vi avstår från vidare teoretiserande i frågan.

Bland dem som uppgivit svårigheter med barntillsyn eller hälsobesvär som hinder samt dem som inte vill börja (vid intervjutillfället) och dem som har förvärvsarbete, har 16 % haft kontakt med arbetsförmedlingen för att försöka förändra den nuvarande situationen. Denna uppdelning förklarar 4,7 % av den beroende variabelns varians.

De som varit arbetslösa mer än 4 veckor under de senaste 12 månaderna och inte har arbete eller har arbete som de trivs "ganska bra" med har delats efter antalet samhällsorgan man haft kontakt med. De åtta samhällsorgan som vi frågat om man någon gång haft kontakt med är: försäkringskassa, bostadsförmedling, arbetslöshetskassa, socialbyrå, barnavårdsnämnd, nykterhetsnämnd, skattemyndighet och domstol.

Hälften av dem som någon gång haft kontakt med 0-2 av dessa organ har haft kontakt med arbetsförmedlingen för att förändra den nuvarande situationen. Detta skall jämföras med den grupp som haft kontakt med 3-5 av dessa organ. Här har hela 91 % haft kontakt med förmedlingen. Uppdelningen förklarar 2,1 % av den beroende variabelns varians.

Totalt kan figur 12.1 sägas förklara 26,1 % av variansen i den beroende variabeln - kontakt med förmedlingen för att försöka få en önskad förändring av den nuvarande arbetsmarknadssituationen till stånd.

Programmet har gjort ytterligare uppdelningar av materialet utan att våra stoppregler sagt ifrån. Förklaringsvärdet av ytterligare uppdelningar är dock tvivelaktigt. Andelen ytterligare förklarad varians för den beroende variabeln blir allt mindre och så även delgrupperna.

Summerar vi resultaten av analysen så kan vi konstatera att den grupp som i störst utsträckning haft kontakt med arbetsförmedlingen för att förändra sin nuvarande situation är de som varit arbetslösa mer än 4 veckor de senaste 12 månaderna, inte har förvärvsarbete (eller har arbete som de trivs ganska bra med) samt har haft kontakt med relativt många andra samhällsorgan. Här har hela 91 % haft kontakt med förmedlingen.

Den grupp som i minst utsträckning haft kontakt är de som ej varit arbetslösa eller också endast en kortare tid de senaste 12 månaderna och som aldrig haft kontakt med förmedlingen (+ ej svar). Här har 2 % haft kontakt med förmedlingen.

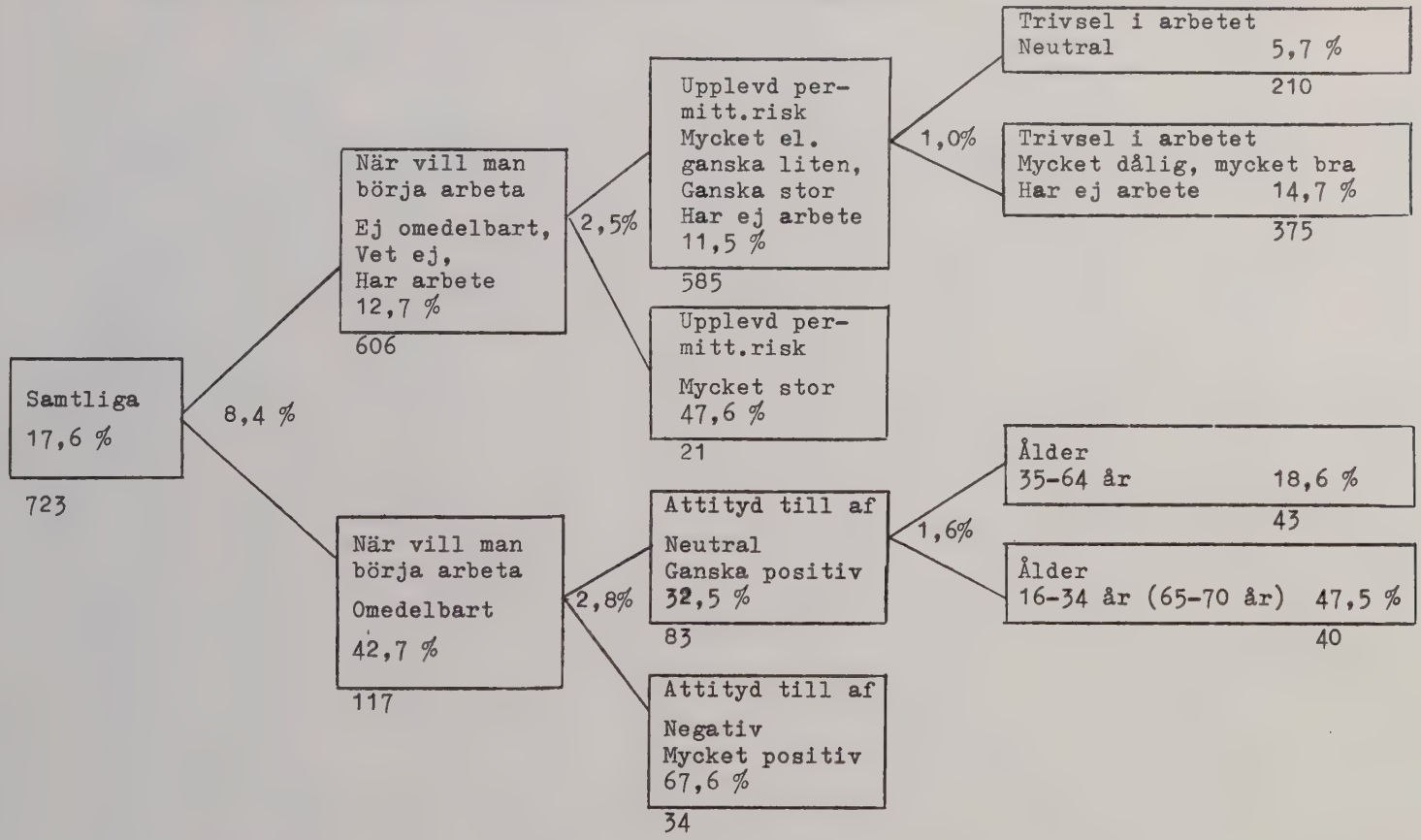
Resultaten av analysen bekräftar delvis det vi redan i avsnitt 5.2 ovan kunnat konstatera, nämligen att de som anser sig som arbetslösa till stor del har kontakt med förmedlingen. Ett annat intressant resultat är att de som angett "finns inget lämpligt arbete på hemorten" som hinder för att börja till så stor del haft kontakt med förmedlingen. Mindre intressant är dock resultatet att de som aldrig haft kontakt med förmedlingen inte heller haft kontakt för att förändra den nuvarande situationen.

Nedan skall därför redovisas resultaten av ytterligare en segmenteringsanalys. Här har vi uteslutit de oberoende variablerna "missnöje med förmedlingen vid annan kontakt än den senaste", "ev arbetslöshet de senaste 12 månaderna", "någon gång varit arbetslös mer än två månader" och "sysselsättningssituation". I övrigt är de i analysen ingående variablerna identiska med den ovan redovisade segmenteringsanalysen. Stoppreglerna är även de identiska.

Orsaken till att vi uteslutit just de fyra variablerna ovan är att vi får bort den ointressanta uppdelning av "missnöje med förmedlingen vid annan kontakt än den senaste" som vi såg prov på för dem som aldrig haft kontakt med förmedlingen. Vidare eliminerar vi på detta sätt nuvarande och/eller tidigare arbetslöshets dominerande inverkan när det gäller att få en bild av vilka personer det är som utnyttjar arbetsförmedlingen.

Detta får inte tolkas som att vi är ointresserade av denna kunskap - att arbetslösa personer i stor utsträckning utnyttjar arbetsförmedlingen. Det är istället så att vi vill veta om det är några andra förklaringsvariabler som "döljer" sig bakom erfarenheterna av arbetslöshet. I den mån dessa andra variabler samvarierar med nuvarande eller tidigare arbetslöshet kom de inte fram i analysen. De ger nämligen i sådana fall inget ytterligare tillskott i andelen förklarad varians hos den beroende variabeln. Detta är dock inte liktydigt med att de är ointressanta ur förklaringssynpunkt.

Figur 12.2. LATENTA GRUPPEN + KONTAKTGRUPPEN. "Reviderad"segmenteringsanalys där kontakt med förmedlingen är beroende variabel. Procentuell andel som haft kontakt.



I figur 12.2 redovisas resultatet av den segmenteringsanalys där vi uteslutit 4 av de oberoende variablerna ovan. I övrigt är förutsättningarna identiska. De olika siffrornas innebörd ges vid figur 12.1 ovan.

Den uppdelning som förklarar den största andelen av den beroende variabelns varians, 8,4 %, är önskad tidpunkt för att börja förvärvsarbeta. Bland dem som vill börja arbeta omedelbart - "om det gick att ordna" - har 43 % haft kontakt med arbetsförmedlingen för att förändra den nuvarande situationen, dvs försöka få ett förvärvsarbete. De som inte vill börja omedelbart eller inte vet, samt de som har förvärvsarbete, har i endast liten utsträckning (= 13 %) varit i kontakt med förmedlingen.

Detta är ett resultat som kan sägas anknyta till vår diskussion vid den föregående segmenteringsanalysen. Där resonerade vi om tidigare och nuvarande arbetslöshets dominerande inverkan på sannolikheten för en kontakt med förmedlingen. Här kan vi också anta att nuvarande arbetslöshet spelar in. Bland dem som inte har arbete och vill börja omedelbart finns troligen personer som på något sätt anser sig själva som arbetslösa. Detta kan dock inte vara hela förklaringen eftersom det totalt i den latenta gruppen och kontaktgruppen endast är 32 personer som angivit sig själva som arbetslösa.

Resultatet, att de som inte omedelbart vill börja inte heller haft kontakt med förmedlingen för att förändra sin arbetsmarknadssituation, verkar rimligt. Det mest intressanta är kanske i stället att mer än hälften av dem som vill börja arbeta omedelbart inte haft kontakt med förmedlingen. Den fortsatta uppdelningen av dessa personer visar att det föreligger skillnader i andel som haft kontakt bland grupper med olika attityd till förmedlingen. De som har en neutral eller ganska positiv attityd har i mindre utsträckning varit i kontakt med förmedlingen jämfört med de som har en negativ eller en mycket positiv attityd. Denna uppdelning förklarar 2,8 % av den beroende variabelns varians.

Här står vi åter inför tolkningsproblem. Vi kan t ex inte veta om de som har en negativ attityd till förmedligen och alltså till stor del haft kontakt med arbetsförmedlingen, blivit negativt inställda just i samband med sin kontakt eller om de i förväg var negativt inställda men ändå tog kontakt.

Bland dem som vill börja omedelbart och har en neutral eller ganska positiv attityd till förmedlingen, sker en uppdelning efter ålder. De yngre (16-34 år) (samt de allra äldsta som dock här representeras av endast 4 personer) har i högre utsträckning (48 %) haft kontakt med

förmedlingen än de äldre (19 % som haft kontakt). Denna uppdelning förklarar 1,6 % av variansen i den beroende variabeln.

Här kan vi då konstatera den skillnad mellan åldrarna som vi noterat i andra jämförelser ovan. Där har vi t ex sett att de yngre är överrepresenterade i den latenta gruppen och framförallt kontaktgruppen jämfört med kontrollgruppen. De yngre verkar mer benägna än de äldre att ta kontakt med arbetsförmedlingen (se avsnitt 5.2 ovan). Intressant är då att åldersskillnader inte "kommit ut" tidigare i segmenterinsanalysen. Det är först efter det att materialet delats efter "önskad tidpunkt för att börja förvärvsarbeta" och attityd till arbetsförmedlingen som åldersskillnader kan ge ytterligare information om vilka det är som tar kontakt med förmedlingen.

De som inte vill börja arbeta omedelbart "om det gick att ordna" eller har förvärvsarbete, har i endast liten utsträckning (= 13 %) varit i kontakt med arbetsförmedlingen. Här sker nästa uppdelning efter "upplevd permitteringsrisk". Den fråga som svaren baserar sig på löd: "Hur bedömer Ni för närvarande risken att bli avskedad, permitterad eller överhuvudtaget arbetslös från Ert nuvarande arbete?" De personer som svarat att risken är "mycket stor" har till stor del (48 %) haft kontakt med förmedlingen. Bland dem som svarat att risken är "ganska stor", "ganska liten" eller "mycket liten", plus dem som inte har arbete har endast 12 % haft kontakt med arbetsförmedlingen. Vi måste dock notera att de som upplever en "mycket stor permitteringsrisk endast är 21 personer. Uppdelningen förklarar 2,5 % av den beroende variabelns varians.

De som inte upplever "mycket stor" permitteringsrisk eller inte har arbete delas i sin tur efter "trivsel i arbetet" mätt med vårt trivselindex. Personer som kan sägas ha mycket dålig resp mycket bra trivsel i arbetet samt de som inte har arbete har till något större del varit i kontakt med förmedlingen jämfört med dem som har en "neutral" arbetstrivsel. Andelarna med kontakt är 15 resp 6 %. Uppdelningen förklarar endast 1,0 % av den beroende variabelns varians och vi skall därför inte ge oss in i några tolkningsförsök.

Totalt förklarar de uppdelningar som finns med i figur 12.2 16,3 % av variansen i den beroende variabeln. Programmet har gjort ytterligare uppdelningar som vi dock inte velat redovisa p g a den osäkerhet som följer med ytterligare uppdelningar.

Denna segmenteringsanalys uppvisar en längre andel förklarad varians än den föregående. En orsak är självfallet det faktum att vi tagit bort fyra oberoende variab-

ler med ett relativt högt förklaringsvärde. "Extremgrupper" - när det gäller andelen personer som haft kontakt med förmedlingen i syfte att förändra sin nuvarande arbetsmarknadssituation - är:

a) Personer som har förvärvsarbete, som inte upplever en "mycket stor" permitteringsrisk och som uppvisar en "neutral" trivsel med sitt arbete. Av dessa har endast 6 % haft kontakt med arbetsförmedlingen.

b) Personer som ej har förvärvsarbete, vill börja omedelbart "om det gick att ordna" och har en negativ ("mycket" eller "ganska") eller "mycket positiv" attityd till arbetsförmedlingen. Här har 67 % haft kontakt med förmedlingen. Denna grupp består dock endast av 34 personer varför resultatet får tolkas försiktigt.

12.4. Diskussion av resultaten

Det mest intressanta med de analyser som ovan redovisats är de extremgrupper som vi kunnat få fram. Vissa kategorier av människor har till mycket stor del haft kontakt med arbetsförmedlingen för att försöka förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden medan andra knappast i någon utsträckning alls haft kontakt. Samtliga personer har ändå det gemensamt att de "antyder önskemål" om att förändra sin situation.

De kategorier som i stor utsträckning har haft kontakt med förmedlingen för att försöka förändra den nuvarande situationen är de som har erfarenhet av längre arbetslöshet (5 veckor eller mer) under det senaste året och inte har arbete resp de som inte har arbete och skulle vilja börja omedelbart. Vi kan alltså konstatera att en stor del av de personer som verkar vara i en "besvärlig" arbetsmarknadssituation också till stor del har kontakt med förmedlingen.

Personer som inte varit arbetslösa under det senaste året eller endast arbetslösa kortare tid har i mycket begränsad utsträckning haft kontakt med förmedlingen. De som har förvärvsarbete men vill byta och de som inte har arbete men vill börja arbeta, dock ej omedelbart eller inte vet när de vill börja har knappast heller haft kontakt med arbetsförmedlingen.

Bland de förvärvsarbetande är det endast de som upplever en mycket stor permitteringsrisk som haft kontakt i någon större utsträckning. Detta förstärker intrycket av att det huvudsakligen är personer i en besvärlig arbetsmarknadssituation som har kontakt med arbetsförmedlingen.

KAPITEL 13. ALTERNATIVA DEFINITIONER AV DEN LATENTA GRUPPEN

13.1. Inledning

Den mest intressanta gruppen i enlighet med våra problemställningar är den latenta gruppen. Vid de jämförelser vi gjort mellan delgrupperna har vi inte kunnat finna några relevanta skillnader i flera av de variabelgrupper som vi enligt våra modeller tror är av betydelse för benägenheten att ta kontakt med arbetsförmedlingen. Orsakerna till detta kan vara många och flera tolkningssätt möjliga.

Vi måste dock inse att svaren på våra problemställningar är beroende av hur vi definierar de eftersökta grupperna (och naturligtvis hur väl vi sedan förmår kartlägga dessa grupper). Som vi i tidigare kapitel diskuterat är vi medvetna om att de kriterier vi valt för att t ex definiera den latenta gruppen inte på något sätt är de självklart riktiga. Flera andra alternativa kriterier kan ligga nära till hands.

Tillsammans med uppdragsgivaren definierades och bestämdes slutligen de kriterier som vi skulle använda oss av och som sedan givit de ovan i rapporten redovisade resultaten. Det har ändå funnits vissa möjligheter att i efterhand studera i vilken omfattning andra kriterier också ger andra resultat. Nedan skall vi därför bl a diskutera några alternativa definitioner på framförallt den latenta gruppen och de resultat de medför.

13.2. Instabilitet i de ursprungliga kriterierna

Ett skäl till att vi ej kan finna några skillnader kan vara att kriterierna för avgränsning av grupperna - och då kanske särskilt för den latenta - är instabila. Vi har därför jämfört svaren på frågorna rörande önskemål om att förändra sin arbetsmarknadssituation - "kriteriefrågorna" vid enkäten - med svaren på identiskt samma frågor vid intervjun. Intervjun med en person gjordes i genomsnitt 5-6 veckor efter det att vi fått in enkätformuläret från vederbörande (tidsskillnaden mellan besvarandet av enkäten och den personliga intervjun kunde variera mellan 0-20 veckor).

Tabell 13.1. Önskemål om förändring av den nuvarande situationen på arbetsmarknaden. Jämförelse av marginalfrekvenser. (%)

	Latenta gruppen		Kontrollgruppen		Kontaktgruppen	
	Enkät	Intervju	Enkät	Intervju	Enkät	Intervju
Förvärvsarbetande:						
Vill förändra	78	59	38	42	87	82
Vet ej	18	3	7	3	10	-
Vill ej förändra	5	39	55	56	3	18
Ej svar	-	0	-	-	-	-
	100	100	100	100	100	100
	(421)	(406)	(170)	(156)	(63)	(60)
Ej förvärvsarbetande:						
Vill förändra	63	66	31	43	88	87
Vet ej	37	2	11	1	13	-
Vill ej förändra	-	31	58	56	-	13
Ej svar	-	1	-	1	-	-
	100	100	100	100	100	100
	(175)	(190)	(106)	(120)	(64)	(67)

(Skillnaden mellan de absoluta totalsummorna inom varje grupp beror på att vi inte kunnat använda exakt samma kriterier för vad som skulle räknas som "att vara i förvärvsarbete" vid enkäten som vid intervjun.)

Vi kan se, att det framför allt är inom den latenta gruppen som man kan avläsa förändringar. Andelen personer inom gruppen, som vid intervjutillfället säger sig ej vilja förändra sin situation på arbetsmarknaden, är bland de förvärvsarbetande 39 % mot 5 % vid enkättillfället och bland de ej förvärvsarbetande är motsvarande andelar 31 % mot 0 %. Sannolikheten att ändra sig från att vilja förändra till att ej vilja är signifikant större (på 0,001-nivån) än sannolikheten att ändra sig från att ej vilja till att vilja förändra sin situation (McNemars test). Inom kontrollgruppen är andelen "vill ej förändra" tämligen konstant (inga signifikanta skillnader), medan vi däremot även i kontaktgruppen finner, att andelen som inte önskar en förändring har stigit, dock inte lika markant som inom den "latenta" gruppen (skillnaderna är här signifikanta på 0,05-nivån). Detta skulle kunna tolkas som att man inom kontaktgruppen har en något mera fast (och kanske starkare) önskan om förändring än man har inom den latenta gruppen.

För samtliga grupper gäller, att andelen personer som svarat "Vet ej" har minskat. Detta kan då till stor del förklara de höga siffrorna för "Vill-ej-förändra-alternativet" vid intervjun. De som svarade "Vet ej" vid enkäten har, när de personligen blivit intervjuade, försökt ge ett mer preciserat svar.

13.3. Vilka har ändrat sig? Försök till förklaring.

Tabell 13.2. Jämförelse av önskemålen om förändring mellan enkät- och intervjutillfället. Uppdelning efter sysselsättning. Samtliga delgrupper. (%)

	Enkät: Förvärvsarbetande			Ej förvärvsarbetande		
	Vill förändra	Vet ej	Vill ej förändra	Vill förändra	Vet ej	Vill ej förändra
Intervju:						
Vill förändra	70,1	30,9	23,6	85,2	45,2	15,9
Vet ej	1,9	3,6	3,8	-	4,8	-
Vill ej förändra	28,0	65,5	72,6	14,8	50,0	84,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(415)	(84)	(106)	(182)	(84)	(63)

Vi kunde i tabell 13.1 konstatera, att andelen personer som svarat "Vet ej" på frågan nästan försvunnit mellan de två mättillfällena. Vi kan nu se vart de tagit vägen. När det gäller de förvärvsarbetande, så ser vi att knappt 2/3 av dem som vid enkäten svarade "Vet ej" vid intervjun säger sig inte önska någon förändring av sin arbetsmarknadssituation, medan knappt 1/3 av "Vet-ej-sägarna" önskar en förändring. Vad gäller de ej förvärvsarbetande är de som vid enkäten svarade "Vet ej", jämnare fördelade - 45 % vill vid intervjun ha en förändring till stånd mot 50 %, som inte vill. Totalt har alltså merparten av dem som vid enkäten svarade "Vet ej" vid intervjun svarat, att de inte önskar någon förändring av sin arbetsmarknadssituation. Detta kan, som vi ovan nämnt, åtminstone delvis förklara de höga siffrorna för "Vill-ej-förändra-alternativet" vid intervjun. Orsaken till att "Vet-ej-svaren" "försvunnit" vid intervjutillfället kommer att något beröras nedan.

Om vi fortsätter att studera tabellen, kan vi se att de ej förvärvsarbetande mindre ofta ändrat sina svar jämfört med de förvärvsarbetande. Sambandet mellan enkät- och intervjusvar - redovisat med hjälp av gammakoefficienter - blir för de förvärvsarbetande 0,67 och för de ej förvärvsarbetande 0,81. Här får vi inte glömma bort, att det inte är samma fråga rörande önskemål om förändring som ställts till de förvärvsarbetande som till de ej förvärvsarbetande. När ej förvärvsarbetande personer svarat, att de önskar en förändring, innebär detta att de önskar börja arbete, medan en förändring för förvärvsarbetande personer innebär att byta ut en eller flera aspekter av sin arbetssituation, dock utan att förändra sin sysselsättningsstatus, d v s vara i förvärvsarbete. (Vi har inte varit intresserade av ev. önskemål att sluta förvärvsarbeta - något man inte behöver förmedlingens hjälp för.) Det är således en mindre typ av förändring det är fråga om när det gäller de förvärvsarbetande jämfört med de ej förvärvsarbetande.

Tabell 13.3. Samband mellan enkät- och intervjusvar beträffande önskemål om förändring. Uppdelning efter sysselsättning och delgrupper. (Gamma)

	Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
Förvärvsarbetande	0,56	0,77	0,71
Ej förvärvsarbetande	0,68	0,85	0,88

En jämförelse mellan dem som har och dem som inte har förvärvsarbete visar att för samtliga delgrupper är det de förvärvsarbetande som oftast ändrat sig. Vi kan också se att personerna i den latenta gruppen är de som i störst utsträckning ändrat sina svar. Detta gäller såväl bland de förvärvsarbetande som de ej förvärvsarbetande. Resultatet stämmer överens med det vi kunde utläsa ur tabell 13.1 ovan när vi "enbart" studerade marginalfrekvenserna.

Vi diskuterade där också att kontaktgruppens relativt konstanta andel personer som önskar sig en förändring skulle kunna bero på en mer fast (och ev starkare) önskan om förändring än vad man har inom den latenta gruppen. Kontrollgruppen uppvisar en lika stark samstämmighet mellan svaren från de två mättillfällena som kontaktgruppen.

Orsakerna till att man svarat olika på samma fråga vid två tillfällen kan vara många. En tolkning är den, att något har hänt dessa personer under tiden mellan de båda mätningarna så att deras situation faktiskt har förändrats och något önskemål om förändring inte längre kvarstår. Den genomsnittliga tidslängden mellan mätningarna var drygt en månad, men i vissa enstaka fall gjordes intervjuerna av speciella anledningar inte förrän efter 3-5 månader. Under denna tid kan naturligtvis en person hunnit börja arbeta, skaffa sig ett annat arbete osv.

Vi har studerat om de personer som intervjuades långt efter enkäten i större utsträckning givit olika svar på frågan om förändring av sin situation på arbetsmarknaden. De förvärvsarbetande inom den latenta gruppen har ungefär samma samband mellan mättillfällena - gamma blir lika med 0,57 för de som intervjuades 0-7 veckor efter enkäten och 0,54 för de som intervjuades 8 veckor eller längre efter enkäten. Däremot blir skillnaderna större beträffande de ej förvärvsarbetande inom den latenta gruppen - 0,72 för 0-7 veckor och 0,41 för de med mer än 7 veckor mellan mättillfällena.

Även om gammakoefficienterna är beräknade på få personer - framförallt för dem som intervjuats mer än 7 veckor efter intervjun - så kan vi konstatera att

framförallt för de ej förvärvsarbetande inom den latenta gruppen är sambandet mellan svaren på frågan om förändring svagare för dem som intervjuats lång tid efter enkäten än för dem som intervjuats kortare tid efter enkäten. Tyvärr kan vi inte avgöra om detta beror på att den faktiska situationen i större utsträckning förändrats för dem med lång tid mellan mättillfällena jämfört med dem med kortare tid mellan eller t ex om man faktiskt har ändrat uppfattning av andra orsaker i större omfattning bland dem som haft mer tid på sig för det.

Man kan också tänka sig, att en form av paneleffekt påverkat svaren. Frågor av det hypotetiska slag det här är frågan om - "OM DET GICK ATT ORDNA ... osv" upplevs troligen som ovana för många människor. Man är inte van att fundera på det sättet. Detta skulle då kunna leda till en stor andel "Vet-ej"-svar vid det första mättillfället. När vi sedan efter en tid återkommer med identiskt samma fråga, har man kanske lättare att ta ställning till frågan och ge ett mer preciserat svar.

En annan tolkning är att olikhet i mätmetod påverkat svaren. En person som vid ifyllandet av postenkäten hemma i lugn och ro prickat för ett visst svarsalternativ, svarar av olika orsaker inte vid intervjutillfället på samma sätt. Vid enkättillfället har vederbörande troligen mera tid att fundera över svaren och har säkerligen i vissa fall diskuterat frågorna med sina närmaste - något som intervjuarna försökte förhindra vid den personliga intervjun.

Vid intervjun var vidare den aktuella frågan en bland flera hundra frågor, medan vid enkäten den var en bland ungefär 10 frågor. Detta skulle t ex kunna medföra, att man besvarar frågan mer noggrant i enkätsituationen av den anledningen att man har så få frågor att svara på. Å andra sidan kan man lätt tänka sig, att effekten av att en speciell intervjuare ställer frågan gör att man anstränger sig mer för att försöka ge ett mer överlagt svar - en form av intervjuareffekt. Respondenten försöker medvetet eller omedvetet ge intervjuaren en så fördelaktig bild av sig själv som möjligt. De flesta respondenter torde nog undvika att ge alltför mycket "Vet ej-svar", åtminstone på frågor som handlar om dem själva.

En allmän genomgång av olika jämförelser som gjorts mellan de två olika frågemetoderna - personliga intervjuer och postenkät - visar på små eller inga skillnader mellan metoderna. I de fall, där man kunnat konstatera skillnader, har det gällt mer personligt känsliga frågor. Det har då inom parentes visat sig, att vid identiskt samma frågeutformning har postenkäten uppvisat större uppgiven frekvens av det känsliga beteendet än de personliga intervjuerna.[1]

1 Björkman, op.cit. Liknande resultat finns även redo-
(Forts nästa sida)

En annan skillnad som man funnit mellan metoderna är den, att man riskerar att få ett större internt bortfall vid postenkäten än vid intervjun. Respondenterna besvarar inte samtliga frågor. Detta kan bero på att man inte vill besvara en eller flera speciella frågor och/eller inte kan besvara frågan p g a otillräckliga instruktioner - instruktioner som intervjuaren kan ge muntligt vid en intervju - osv. I vårt fall "tillät" vi inte något internt bortfall på just den aktuella frågan. Eftersom svaret på frågan utgjorde kriteriet för om respondenten skulle tas med i nästa steg i urvalet eller ej, måste vi ha in svar från så många som möjligt. Vi tog därför ny kontakt med de personer som inte besvarat denna fråga. Kontakt togs per brev eller telefon. I de fall vi tog telefonkontakt kunde vi klara upp eventuella oklarheter från respondenternas sida.

Det är dock inte alltför svårt att tänka sig, att steget mellan att inte svara på en fråga och att svara "Vet ej" i många fall är ganska litet. Personer som egentligen inte vill svara men känner sig mer eller mindre tvingade, svarar nog till stor del "Vet ej". Likaså svarar nog många personer "Vet ej" av dem som tycker att instruktionerna kring frågan är oklara - hellre än att lämna frågan blank. Detta skulle då förklara varför andelen "Vet-ej"-svar är större vid enkäten än vid intervjun. Tyvärr har vi dock ingen möjlighet att göra en kvantitativ bedömning av hur vanligt detta är.

Eventuellt finns också möjligheten, att några av respondenterna "genomskådat" vårt urvalsförfarande. När vi bad respondenterna om hjälp med att besvara enkätformuläret talade vi inte om, att vissa av dem, beroende på hur de svarar på frågorna, skulle uttas för en personlig intervju. Hade vi gjort det, kan vi räkna med att förutom att vi därmed skulle ha påverkat svarsfördelningen på de aktuella frågorna, vi inte skulle fått samma låga värde på bortfallsandelen.

De till intervjun utvalda personerna måste därför i flera fall blivit förvånade över att vi efter fyra veckor hade valt ut just dem för medverkan i en ytterligare undersökning. Trots att vi i introduktionsbrevet

---

(Forts fr föreg sida)
visade i bl a Berglind (1968), op.cit., kap 10 och Wiesman F: Methodological bias in public opinion surveys. The Public Opinion Quarterly. Spring 1972.
För en allmän genomgång av vad som påverkar en individs svar vid en intervju, se t ex Cannell & Kahn, op.cit., Kiesler, Collins, Miller, op.cit. och Phillips, op.cit.

till dessa personer för denna nya undersökning försökte ge en meningsfull motivering till varför just de blivit utvalda[1], finns ju risken att personer som endast motvilligt låter sig intervjuas förstått varför de blivit uttagna till en intervju och sedan vid själva intervjutillfället försöker ge sådana svar, att man därmed tror att man skall slippa en eventuell ytterligare intervju - man säger sig inte vara intresserad av någon förändring av sin arbetsmarknadssituation.

Vi har ovan försökt förklara skillnaderna i svarsfrekvens på samma fråga mellan de två mättillfällena, varvid en stor del av utrymmet upptagits med att förklara varför andelen "Vet-ej"-svar sjunker mellan tillfälle 1 (enkäten) och tillfälle 2 (intervjun). Om vi i stället i tabell 13.2 betraktar andelen personer, som går från "vill förändra" vid enkäten till "vill ej förändra" vid intervjun och från "vill ej förändra" till "vill förändra", ser vi att det är ungefär lika stora andelar som går åt båda hållen. Betraktar vi de förvärvsarbetande för sig, kan vi nämligen konstatera, att 28 % av dem som vid enkäten vill ha en förändring av sin arbetsmarknadssituation, vid intervjun inte vill ha en förändring, och att 24 % av dem som vid enkäten inte vill, vid intervjun vill ha en förändring till stånd.

Går vi över till gruppen ej förvärvsarbetande, blir skillnaden ännu mindre. Femton procent av dem som vid enkäten vill förändra sin situation, dvs börja förvärvsarbeta, vill inte börja när vi ställer frågan vid intervjun. Denna siffra skall jämföras med att 16 % av dem som vid enkäten inte vill, nu vid intervjutillfället vill börja arbeta.

Vi ser alltså, att den spridning som finns i svaren mellan de två mättillfällena är riktad åt "båda håll" och dessutom är av ungefär samma storleksordning. Detta skulle då kunna tala för att spridningen också kan bero

---

1 Utdrag ur introduktionsbrevet: "Bl a på grund av det rådande konjunkturläget, har Inrikesdepartementets expertgrupp för arbetsmarknadsfrågor uppdragit åt Sociologiska Institutionen att göra en ytterligare mer utförlig undersökning än den Ni var vänlig nog att hjälpa oss med.

Syftet med denna nya undersökning är att få en mer ingående bild av det nuvarande arbetsmarknadsläget och hur man från allmänhetens sida upplever den information och service som lämnas av arbetsförmedlingarna. .....

Ni tillhör de personer som utvalts enligt statistiska metoder till denna ytterligare undersökning....."

på mer eller mindre slumpmässiga faktorer. Många har kanske ingen särskilt stabil uppfattning utan tillfälliga faktorer som erfarenheter under dagen, humör, trötthet, ekonomi, familjerelationer osv kan påverka svaren.

Nedan skall vi jämföra bl a hela den ursprungliga latenta gruppen med den del som är konsekvent vid båda mättillfällena. Vi vill dock hävda att de personer som vid det första tillfället sagt att de vill förändra sin situation eller att de inte vet och vid intervjutillfället att de inte vill förändra är intressanta när vi talar om de latenta kunderna. De har åtminstone en gång visat någon form av intresse för en förändring (i och med att de inte svarat direkt nej på frågan om förändring). Även om vi vid ett senare tillfälle får veta att alla inte vidhåller detta sitt intresse så kan man kanske anta att de ändå är mer positiva gentemot en förändring - och därmed kan ligga "närmare" en kontakt med förmedlingen - än de personer som är konsekvent negativa inför en förändring.

13.4. Uppdelning av den latenta gruppen

Skall de personer som vid intervjun inte önskar någon förändring fortfarande räknas som "latenta kunder" till arbetsförmedlingen?

En utväg kan vara att vi säger, att som latenta kunder till förmedlingen skall endast räknas de personer som vidhåller sina önskemål om förändring eller svarar "vet ej" även vid intervjutillfället. De som ändrat sig så att de vid intervjun säger sig inte vilja börja arbeta respektive byta arbete, uppfyller ju inte längre de kriterier vi satt upp för den latenta gruppen.

En annan utväg, som kan tyckas ligga nära till hands, är att låta svaren vid de personliga intervjuerna bilda underlag för fördelningen av personer till de olika delgrupperna. Vid intervjuerna avgavs ju endast ett fåtal av de besvärliga (ur klassificeringssynpunkt) "vet-ej"-svaren. Respondenterna har här tagit ställning oftare, hjälpta (alt pressade) av intervjuarna.

Det är dock mindre lämpligt att använda intervjusvaren som kriterium. Orsaken är naturligtvis hela urvalsförfarandet som var uppbyggt för att på ett förhållandevis enkelt och billigt sätt (= postenkäten) få fram de personer ur ett tvärsnittsurval som skulle vara intressanta att studera. Resultaten vid enkäten skall ge en representativ bild av befolkningens åsikter i dessa frågor. Däremot är de svar vi får fram vid intervjun en selegerad grupps svar, som därför inte kan ge någon representativ bild. Förhållandet mellan enkät- och intervjusvar åskådliggörs i figuren nedan.

Figur 13.1. Tänkbara kombinationer mellan enkät- och intervjusvar för frågan om man önskar förändra sin arbetsmarknadssituation

Komb nr	Faktiska svar vid enkäten (tvärsnittsurvalet)	Möjliga svar vid en intervju (+ ej svar = 2 st)	Antal personer i den latenta gruppen
1	Vill förändra	Vill förändra	308
2	Vill förändra	Vet ej	7
3	Vill förändra	Vill ej förändra	122
4	Vet ej	Vill förändra	50
5	Vet ej	Vet ej	6
6	Vet ej	Vill ej förändra	82
7	Vill ej förändra	Vill förändra	6
8	Vill ej förändra	Vet ej	1
9	Vill ej förändra	Vill ej förändra	12

Kombinationerna 7-9 togs inte ut till personliga intervjuer. Här och i det följande tar vi inte hänsyn till kontrollgruppen. Eftersom urvalet till kontrollgruppen gjordes i form av ett systematiskt urval av det ursprungliga tvärsnittsurvalet -oavsett svaren på enkäten - kan där finnas samtliga tänkbara kombinationer. Kombinationerna 7-9 förekommer som vi ser dock även i den latenta gruppen. Det är de personer som vid enkäten kan sägas vantrivas i arbetet och svarade "vill ej".

Vid en eventuell uppdelning på delgrupper enbart utifrån de avgivna svaren vid intervjuerna kan vi därför inte utgå från en representativ grupp av befolkningen i arbetsför ålder. En klassificering av personer till olika delgrupper skulle få göras utan den grupp personer, som vid enkäten svarat att de inte önskar sig en förändring av sin arbetsmarknadssituation men som vid en tänkt intervju skulle ha svarat att de skulle vilja förändra sin situation eller inte vet. Genom kontrollgruppen har vi möjlighet att få en uppfattning om hur stor denna grupp är. Det resultat vi fått fram är, att av dem som vid enkäten svarat att de inte vill förändra sin situation anger 21 % vid intervjun att de vill förändra eller inte vet. Utslaget på hela kontrollgruppen är det 12 % som har detta svarsmönster.

De utvägar vi har haft att välja mellan för att lösa detta problem är två. Den första var att vi skulle bortse från den information vi fått genom intervjusvaren och använda oss av den uppdelning vi ursprungligen tänkt oss skulle gälla - svaren på enkäten är det vi har att rätta oss efter. Eller också skulle vi ta hänsyn till den extrainformation vi fått genom intervjuerna och ändra den

operationella definitionen för delgrupperna. Till den latenta gruppen skulle då räknas de personer, som både vid enkät och intervju antyder vilja till förändring (d v s svarar att de vill förändra eller inte vet) av sin arbetsmarknadssituation men som inte haft kontakt med arbetsförmedlingen.

Utnyttjar vi den ytterligare information vi fått fram vid intervjuerna kan vi alltså dela upp den "ursprungliga" latenta gruppen. Antalet personer i denna nya, "konsekventa" grupp blir mindre än i den ursprungliga (378 mot 596 personer i den ursprungliga).

Den ursprungliga latenta gruppen baserades medvetet på kriterier som skulle göra gruppen så stor som möjligt. Tanken var att eftersom det inte finns någon enkel och självklar definition på vad som skulle kännetecknа de latenta kunderna till arbetsförmedlingen så skulle vi hellre "fria än fälla", dvs hellre få med för många än för få personer, som vi kunde kalla latenta kunder. Detta innebar att när vi skulle kategoricera personer efter det första av de kriterier vi sedan satte upp - att vilja förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden - vi också tog med personer som svarade vet ej på frågan om förändring.

Det kan naturligtvis ifrågasättas i vilken utsträckning personer som inte vet om de vill börja eller byta arbete skall kategoriceras som latenta kunder till förmedlingen. Speciellt som vi ovan kunde se att drygt hälften av dem som svarade "vet ej" vid enkäten svarade "vill ej" på frågan om förändring vid intervjun.

En alternativ definition av den latenta gruppen skulle då kunna vara att man enbart tar med dem som vid enkäten vill förändra sin situation. De som svarat att de inte vet utesluts. Antalet personer i denna grupp blir 439.

Ett relativt stort antal personer av dem som vill förändra vid enkättillfället har ändrat sig vid intervjutillfället. Om vi av de 439 personerna som vill förändra vid enkäten också kräver att de vid intervjun skall ha svarat att de vill förändra, får vi en grupp som består av 308 personer.

De olika tänkbara uppdelningar av den latenta gruppen som hittills diskuterats rör "skärpning" av det första kriteriet vi använt oss av: "Önskar förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden". Vi har i kapitel 9 diskuterat ett eventuellt tänkbart tredje kriterium som en person också måste uppfylla för att kategoriceras som latent kund till förmedlingen - att personen i fråga också skulle kunna få någon form av hjälp från förmedlingen om en kontakt kom till stånd.

Vi skrev även i kapitel 9 att "hjälp från förmedlingen" är svårdefinierbart. Det kan ändå i detta sammanhang vara av intresse att studera vad som utmärker de personer inom den latenta gruppen som vid båda mättillfällena svarat att de vill förändra sin situation och har ett önskemål som förmedlingspersonalen bedömt som helt eller kanske realistiskt på eller utanför hemorten. Antalet personer i denna grupp blir 216.

Vad gäller det andra kriteriet vid uppdelningen på delgrupper - om man varit i kontakt med arbetsförmedlingen eller inte - låter vi svaren från enkäten gälla. Detta är naturligtvis inkonsekvent med resonemanget omkring frågan om man vill förändra sin situation vid enkäten och/eller vid intervjun. Främsta anledningen är, att det förenklar framtagandet av materialet. Vårt handlande kan dock åtminstone delvis motiveras med det av Björkman (1969) vid sin genomgång funna resultatet, nämligen att skillnaden i svarsfördelning mellan frågor ställda vid enkät resp intervju är liten, framför allt när det gäller mindre känsliga frågor. Frågor rörande faktiskt vidtagna åtgärder som om man kontaktat arbetsförmedlingen eller inte, kan nog betraktas som mindre personligt känsliga.

Tabell 13.4. Samband mellan enkät- och intervjusvar beträffande tidpunkt för senaste kontakt med förmedlingen. Uppdelning på delgrupper. (Gamma)

Latenta gruppen	Kontroll-gruppen	Kontakt-gruppen
0,77	0,88	0,91

Genomgående är sambanden höga även om vi kanske väntat oss ännu högre samband. En förklaring till att sambanden inte ligger närmare +1,0 är att en stor del av de personer som vid enkäten svarade "minns ej" på frågan om när man senast hade kontakt med förmedlingen, vid intervjutillfället nu minns när de hade kontakt. Endast ett fåtal av dem som svarade "minns ej" vid enkäten återfinns bland dem som vid intervjun svarade att de aldrig haft kontakt.[1]

Även här, liksom för önskemål om förändring, är det den latenta gruppens svar som har den största spridningen mellan de två mättillfällena.

---

1 Ett liknande resultat finns redovisat av Gray, P G: The memory factor in social surveys. Journal of the American Statistical Association, Vol 50, 1955.

13.5. Resultat av uppdelning av den latenta gruppen

Nedan redovisas resultaten från en jämförelse mellan den ursprungliga latenta gruppen och de grupper vi får, om vi även använder oss av information från intervjuerna. Resultatet för den ursprungliga kontaktgruppen redovisas också.

Operationella definitioner på de delgrupper som ingår i analysen:

1. Den "ursprungliga" LATENTA GRUPPEN - de personer som

   a) vid enkäten svarar "ja" eller "vet ej" på frågan om man vill förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden (eller vantrivs med sitt arbete) och

   b) vid enkäten svarar att de inte haft kontakt med arbetsförmedlingen för att förändra den nuvarande situationen.

2-5. Den LATENTA GRUPPEN uppdelad:

2. VILL VID ENKÄTEN - de personer som

   a) vid enkäten svarar "ja" på frågan om man vill förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden och

   b) vid enkäten svarar att de inte haft kontakt med arbetsförmedlingen för att förändra den nuvarande situationen.

3. KONSEKVENTA - personer från grupp 1 ovan, som dessutom vid intervjun svarar "ja" eller "vet ej" på frågan om man vill förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden.

4. VILL VID BÅDE ENKÄT OCH INTERVJU - personer från grupp 2 ovan som dessutom vid intervjun svarar "ja" på frågan om man vill förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden.

5. VILL OCH HAR REALISTISKT ÖNSKEMÅL - personer från grupp 4 ovan som dessutom vid intervjun framställt önskemål som arbetsförmedlingspersonal bedömt som helt eller kanske realistiskt.

6. KONTAKTGRUPPEN - de som

   a) vid enkäten svarar "ja" eller "vet ej" på frågan om man vill förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden och

   b) vid enkäten svarar att de haft kontakt med arbetsförmedlingen för att förändra den nuvarande situationen.

Tabell 13.5. Fördelning på kön och ålder (%)

Kön	1 Latenta gruppen	Latenta gruppen uppdelad: 2 Vill enkät	3 Konsekventa	4 Vill enkät + intervju	5 Vill + real. önskemål	6 Kontaktgruppen
Män	54	57	52	54	48	48
Kvinnor	46	43	48	46	52	52
	100	100	100	100	100	100
	(596)	(439)	(378)	(308)	(216)	(127)
Ålder						
16-24	19	19	21	21	22	35
25-34	25	25	26	25	24	19
35-44	19	21	20	22	23	18
45-54	20	22	21	22	22	13
55-64	14	12	11	10	9	10
65-70	3	2	2	1	-	5
	100	100	100	100	100	100
	(596)	(439)	(378)	(308)	(216)	(127)

När vi studerar resultaten och eventuella skillnader mellan de olika delgrupperna och uppdelningarna, bör vi hålla i minnet de olika dimensioner som ingår i uppdelningskriterierna.

Detta gör att det kan vara svårt att tolka ev olikheter mellan uppdelningsgrupperna. Syftet med dessa jämförelser är inte heller att försöka tolka och förklara ev likheter och olikheter. Det som är intressant i detta sammanhang är i stället att få en bild av i vilken utsträckning olika kriterier ger lika eller olika resultat med avseende på vissa variabelgrupper.

Studerar vi könsfördelningen inom de olika grupperna, ser vi att andelen kvinnor är något större i den konsekventa gruppen än i den ursprungliga latenta gruppen. Störst är dock andelen kvinnor i den grupp som vill förändra vid både enkät- och intervjutillfället och har realistiskt önskemål. Andelen kvinnor är här lika stor som i kontaktgruppen. Skillnaderna är dock inte signifikanta på 0,05-nivån.

Jämför vi åldersgrupperna, ser vi att de "yngre" (16-44 år) är något överrepresenterade i den konsekventa gruppen, de som vill vid både enkät och intervju samt de som vill och har realistiskt önskemål jämfört med den latenta gruppen. De äldre (55-70 år) är något överrepresenterade bland dem som ändrat sig.

Tabell 13.6. Antal egna barn under 16 år ingående i hushållet (med egna barn menas även adoptiv- och fosterbarn) (%)

	1 Latenta gruppen	Latenta gruppen uppdelad: 2 Vill enkät	3 Konsekventa	4 Vill enkät + intervju	5 Vill + real. önskemål	6 Kontaktgruppen
0	53	52	50	49	48	59
1	20	22	21	23	24	21
2	20	18	21	19	19	13
3-6	7	7	7	8	9	6
Ej svar	1	1	0	0	-	2
	100 (596)	100 (439)	100 (378)	100 (308)	100 (216)	100 (127)

I ett tidigare avsnitt (5.2.) kunde vi konstatera, att den latenta gruppen oftare var gift och oftare hade egna minderåriga barn i hushållet än övriga grupper. Detta tolkades så, att det verkar som om den latenta gruppen har en mer "uppbunden" situation än övriga grupper. Detta gör, att man trots att man har önskemål om förändring har mindre möjligheter att faktiskt förändra sin situation. Man blir mera "trögrörlig" i förändringsavseende och bör då inte heller ha vidtagit någon konkret åtgärd som t ex kontakt med förmedlingen.

Beträffande civilstånd har vi inte kunnat finna några skillnader mellan de olika uppdelningarna inom den latenta gruppen.

Vad gäller antalet egna barn under 16 år, skulle man kanske kunna vänta sig, att de som inte har några egna minderåriga barn att ta hand om, skulle vara överrepresenterade bland dem som vidhåller sitt önskemål om förändring, medan de som har barn under 16 år - och därmed har en kanske mer uppbunden situation - skulle vara mer tveksamma. Denna tveksamhet skulle då kunna ta sig uttryck t ex i att man ändrar sig beträffande önskan om förändring mellan två tillfällen. Någon sådan tendens framkommer, som vi kan se i tabell 13.6, inte alls. Samtliga uppdelningar (inkl de konsekventa grupperna 3, 4 och 5) av den latenta gruppen resulterar i större andelar personer med barn under 16 år än för den ursprungliga gruppen.

Tabell 13.7. Nuvarande sysselsättning (%)

	1.Latenta gruppen	Latenta gruppen uppdelad: 2.Vill enkät	3.Konsekventa	4.Vill enkät + intervju	5.Vill + real önskemål	6.Kontaktgruppen
Har arbete:						
Arbetar	68	73	66	68	64	47
Arbetar ej	4	5	5	5	6	7
Har ej arbete:						
Arbetslösa	2	2	3	2	3	17
Sköter hemmet, studerar, är pensionerade, osv	26	21	26	24	27	29
	100 (596)	100 (439)	100 (378)	100 (308)	100 (216)	100 (127)

Den grupp som avviker mest från den ursprungliga latenta gruppen när det gäller nuvarande sysselsättning är den grupp som vid enkäten vill förändra men i övrigt överensstämmer med den ursprungliga gruppen. De som svarat vet ej och de som vantrivs med arbetet är alltså de som inte ingår i denna nya grupp. Även om skillnaderna inte är stora kan vi se att man här i större utsträckning förvärvsarbetar och i mindre utsträckning "sköter hemmet, studerar ... osv" än i den ursprungliga gruppen.

Vad gäller övriga bakgrundsvariabler har uppdelningen av den ursprungliga latenta gruppen inte givit några intressanta resultat. Inga egentliga skillnader i svarsfördelning mellan de olika uppdelningsgrupperna och den latenta gruppen har framkommit för variablerna skolutbildning, yrkesutbildning och bostadsförhållande.

Trivsel med arbetet

Ett av kriterierna för att bli uttagen för en personlig intervju (såvida man inte tillhörde kontrollgruppen) var en låg poängsumma på 8 frågor i enkäten rörande arbetet. En låg poängsumma skulle antyda vantrivsel med arbetet. Det visade sig vid enkäten, att det förelåg korrelation mellan svaren på frågan om man ville förändra sin arbetsmarknadssituation och trivselfrågorna såtillvida att de som önskade en förändring oftast hade en lägre poängsumma

på trivselfrågorna än de som inte önskade någon förändring (Se avsnitt 4.4. ovan). Sambandet var så starkt, att detta trivselkriterium endast tillförde urvalet 21 personer, 19 till den latenta gruppen och 2 till kontaktgruppen. Övriga personer med låga poängtal kom med i urvalet p g a att de uppfyllde kriteriet att svara "ja" eller "vet ej" på frågan om man önskade förändra sin arbetsmarknadssituation.

Nedan redovisas medelvärdet för vissa frågor rörande olika aspekter på trivsel i arbetet för den ursprungliga latenta gruppen uppdelad på delgrupper. Medelvärden har räknats ut genom att de fem svarsalternativen till varje fråga har åsatts poängtal mellan 1 och 5. 1 står för det mest positiva alternativet och 5 för det mest negativa. 3 poäng har givits de som är tveksamma. Höga poängtal innebär alltså dålig trivsel. Frågorna i detta avsnitt rörande trivsel i arbetet är endast ställda till dem som var förvärvsarbetande (vid intervjun).

Tabell 13.8. Olika aspekter på trivsel i arbetet. Medelvärden.

	1. Latenta gruppen	Latenta gruppen uppdelad: 2. Vill enkät	3. Konsekventa	4. Vill enkät + intervju	5. Vill+ real. önskemål	6. Kontaktgruppen
"Får Ni i Ert arbete tillräcklig användning för Era kunskaper och färdigheter?"	2,0	2,1	2,2	2,2	2,2	2,9
"Tycker Ni att Ert arbete ger Er tillräckliga möjligheter att ta egna initiativ?"	2,3	2,3	2,5	2,5	2,5	2,6
"Det finns många olika skäl till varför folk trivs eller vantrivs med sitt arbete Hur trivs Ni?"	1,8	1,9	2,0	2,1	2,0	2,3
Antal personer	406	321	248	210	139	60

De två första trivselfrågorna rör en speciell aspekt av trivsel i arbetet medan den tredje frågan är mer allmänt hållen.

Värdet av en sådan allmän fråga kan vara tvivelaktigt. Individens anspräksnivå, hans/hennes förmåga att värdera sin situation, sitt arbete, i relation till de alternativ som finns osv, påverkar troligen svaren på en allmänt hållen fråga starkare än om man skall svara på olika delaspekter av arbetet.

Svarsmönstret för de tre trivselfrågorna är detsamma; den ursprungliga latenta gruppen har den genomsnittligt sett bästa trivseln medan "den ursprungliga" kontaktgruppen uppvisar den sämsta. De olika uppdelningarna av den latenta gruppen hamnar mittemellan. Även om skillnaderna mellan dessa uppdelningar inte är speciellt stora kan vi ändå notera att de som vill vid enkäten genomgående tenderar ha en något mer positiv trivsel än de övriga.

Tabell 13.9. Personlig tillfredsställelse i arbetet (%)

	1. Latenta gruppen	Latenta gruppen uppdelad: 2. Vill enkät	3. Konsekventa	4. Vill enkät + intervju	5. Vill + real. önskemål	6. Kontaktgruppen
"Vilken av de här meningarna stämmer bäst med vad Ni tycker om det arbete ni nu har?"						
1. "Det här jobbet är som alla andra jobb. Man gör sitt, men det enda som betyder något är förtjänsten."	42	43	51	51	48	55
2. "Det här jobbet är det något särskilt med. Förutom lönen ger det mig en känsla av personlig tillfredsställelse."	48	45	37	37	38	32
3. Varken alt 1 eller 2 stämmer.	9	9	10	10	12	10
4. Har aldrig funderat på saken.	2	3	2	2	2	3
	100 (406)	100 (321)	100 (248)	100 (210)	100 (139)	100 (69)

Alternativ 1 ger uttryck för en instrumentell inställning - arbetet ses främst som ett medel att nå ekonomiska mål - medan alternativ 2 innebär, att man betraktar sitt arbete som "ett mål i sig".

Drygt hälften av den konsekventa gruppen, de som vill både vid enkät och intervju samt av kontaktgruppen svarar med alternativ 1, dvs "... det enda som betyder något är förtjänsten." Den ursprungliga latenta gruppen är den som i störst utsträckning anger att arbetet förutom lönen ger "... en känsla av personlig tillfredsställelse.

Svarsmönstret överensstämmer väl med mönstret för de mer direkta trivselfrågorna ovan. Kontaktgruppen är den mest negativa gruppen och den ursprungliga latenta gruppen den mest positiva följd av de som vill förändra sin situation vid enkättillfället.

Uppfattning om alternativa möjligheter

En arbetshypotes som vi haft är, att människor som har önskemål om att förändra sin situation på arbetsmarknaden, men som ändå inte vidtar några åtgärder för att få en förändring till stånd, är passiva därför att de inte kan se några alternativ till den nuvarande situationen.

Man skulle också kunna tänka sig, att en anledning till att vissa personer, som antytt önskemål om att förändra sin situation men sedan ändrat sig, har ändrat sig just därför att de varit osäkra på sina möjligheter. De har kanske inte klart trott sig ha några alternativa möjligheter på nära håll. Detta resonemang skulle kunna betyda, att vi borde finna en större andel personer som tror sig ha alternativa möjligheter bland de som är konsekventa i sin önskan om förändring (grupperna 2, 4 och 5) än bland den ursprungliga latenta gruppen.

Någon sådan tendens har vi dock inte kunnat finna i vårt material. Vi har studerat ev skillnader mellan de olika uppdelningsgrupperna och inte funnit stöd för vårt tänkande. Vi har inte kunnat finna några skillnader mellan grupperna - varken totalt sett eller vid en uppdelning på förvärvsarbetande/ej förvärvsarbetande.

Inställning till utnyttjande av arbetsförmedlingens service och kunskaper om arbetsförmedlingarna och arbetsmarknadspolitiken

En intressant fråga är om uppdelningen av den latenta gruppen gör att vi äntligen får skillnader mellan olika delgrupper på våra "psykologiska" variabler.

Vad gäller variablerna

- attityd till förmedlingen
- kunskaper om förmedlingen och arbetsmarknadspolitiken
- sociala normer

har vi inte funnit några skillnader mellan våra ursprungliga delgrupper.

Inte heller har vi funnit några skillnader mellan delgrupperna vad gäller den generella attityden till olika samhällsorgan. (Kapitlen 10 och 11)

Vi såg ovan, att de flesta av de personer som togs ut till intervju tack vare att de svarat "vet ej" hamnade i den latenta gruppen. Detta, tillsammans med det faktum att man i kontaktgruppen faktiskt vidtagit en åtgärd - man har tagit kontakt med arbetsförmedlingen -, skulle tala för att man i kontaktgruppen överhuvudtaget har "starkare" önskemål om förändring än vad man har i den latenta gruppen. Det var denna starkare motivation i kontaktgruppen som gjorde, att man här tog kontakt med förmedlingen, trots att man hade en lika positiv (alt negativ) attityd till förmedlingen som den latenta gruppen och att man inte heller skilde sig från den latenta gruppen vad gällde kunskaper, sociala normer och generell attityd.

Ovanstående förklaring utgår ifrån, att grupperna inte är likvärdiga ifråga om styrkan och stabiliteten i sina önskemål om förändring. Genom de uppdelningar av den latenta gruppen som vi har gjort, har vi möjlighet att få en uppfattning om hållbarheten i detta resonemang.

Tabell 13.10. Attityd till arbetsförmedlingen

	1 Latenta gruppen	Latenta gruppen uppdelad: 2 Vill enkät	3 Konsekventa	4 Vill enkät + intervju	5 Vill + real. önskemål	6 Kontaktgruppen
Medelpoäng på attitydskalan	53.4	53.4	53,2	53,2	53,6	51,3

Skillnaden i attitydpoäng mellan de olika uppdelningsgrupperna är så gott som obefintlig! Under förutsättning att de konsekventa grupperna är de delgrupper från den ursprungliga latenta gruppen som är mest intensiva i sina önskemål om förändring, måste vi förkasta resonemanget ovan, åtminstone vad gäller attityden.

Tabell 13.11. Upplevelse av sociala normer som reglerar beteendet gentemot arbetsförmedlingen

	1 Latenta gruppen	Latenta gruppen uppdelad: 2 Vill enkät	3 Konsekventa	4 Vill enkät + intervju	5 Vill + real. önskemål	6 Kontaktgruppen
Medelpoäng på sociala normskalan	50,6	50,8	50,5	50,2	51,0	50,5

Skillnaderna mellan grupperna är här om möjligt ännu mindre än för attitydvariabeln.

Resultaten på kunskapsskalan och på den generella attitydskalan blir desamma - inga skillnader mellan grupperna. Vårt resonemang ovan måste förkastas.

13.6. Uppdelning av kontaktgruppen

Vi har i detta kapitel hittills endast diskuterat alternativa uppdelningar av den latenta gruppen. Självfallet kan andra definitioner diskuteras även för kontaktgruppen. Bl a kan man invända, att vi till stor del endast studerat de personer som kanske haft mindre lyckade kontakter med förmedlingen - man vill vid enkättillfället förändra sin situation och har också haft kontakt med förmedlingen. Har då kontakten inte lett till något resultat?

I en parallell studie till den här redovisade har man studerat de personer som besökte arbetsförmedlingen under i stort sett samma tidsperiod som våra intervjuer utfördes. Härigenom kan jämförelser mellan den latenta gruppen och arbetsförmedlingens faktiska kunder göras, men också mellan vår kontaktgrupp och de faktiska kunderna. Bland resultaten av dessa jämförelser kan nämnas, att vår kontaktgrupp och de faktiska kunderna inte skiljde sig nämnvärt åt vad gäller genomsnittlig attityd till arbetsförmedlingen eller övriga samhällsorgan, kunskaper om förmedlingen och arbetsmarknadspolitiken etc[1].

Personer, som relativt nyligen haft kontakt med arbetsförmedlingen för att få en önskad förändring av sin arbetsmarknadssituation till stånd och som fått sådan hjälp av förmedlingen att deras önskemål tillfredsställts, har inte kommit med i

---

1 Kempe, Lönn, Thorslund, (1973), op.cit., kap 4

vår kontaktgrupp - de önskar ej förändra sin situation vid enkättillfället. En intressant fråga är dock om dessa personer t ex är mer positiva gentemot förmedlingen än vår ursprungliga kontaktgrupp. Om vi skulle utvidga vår kontaktgrupp med dem som haft kontakt och blivit så nöjda att de inte längre önskar en förändring - skulle det förändra vårt funna resultat att kontaktgruppen inte avviker från den latenta gruppen och kontrollgruppen när det gäller attityder och kunskaper?

Syftet med denna undersökning är inte att specialstudera dem som tar kontakt med förmedlingen. De är "bara" i det här sammanhanget intressanta som jämförelsegrupp till den latenta gruppen. Vi har dock försökt få fram personer som vid enkättillfället inte ville förändra sin situation men som haft kontakt med förmedlingen under de senaste 18 månaderna och som fått sitt nuvarande arbete genom förmedlingen. Arton månader är en lång tid i detta sammanhang men har föredragits framför ett kortare tidsintervall för att så många personer som möjligt ska kunna uppfylla dessa kriterier. Tyvärr uppfyller dock endast tre personer i vår kontrollgrupp kriterierna, vilket naturligtvis är helt otillräckligt för att kunna dra några bestämda slutsatser.

Det intressanta i detta sammanhang är dock, att när vi väger ihop den ursprungliga kontaktgruppens genomsnittliga attitydpoäng med de tre personernas medelattityd (vederbörligen uppvägd), påverkas inte den "nya" kontaktgruppens attitydmedeltal i någon egentlig utsträckning. Detta trots att de tre personerna var klart mer positiva gentemot såväl arbetsförmedling som andra samhällsorgan än den ursprungliga kontaktgruppen. De personer som haft kontakt med förmedlingen och inte längre önskar någon förändring utgör en alltför liten andel (ungefär 1/9 enligt tabell 4.6 ovan) jämfört med dem som haft kontakt och fortfarande vill förändra sin situation för att i någon större utsträckning kunna påverka resultaten i en mer omfattande "ny" kontrollgrupp.

Tabell 13.12. Medelpoäng på attityd-, kunskaps- och sociala normskalorna

Medelpoäng på:	Latenta gruppen	Kontaktgruppen (ursprungliga)	"Nya" kontaktgruppen
Attityd till arbetsförmedlingen	53,4	51,3	52,7
Attityd till andra samhällsorgan	40,5	39,6	40,2
Kunskaper	24,9	25,2	25,3
Sociala normer	50,6	50,5	51,7

Av tabellen kan man se, att den "nya" kontaktgruppens medelvärden genomgående ligger högre än den ursprungliga kontaktgruppens värden - man har i den "nya" gruppen genomsnittligt något mer positiv attityd och något bättre kunskaper än i den ursprungliga gruppen. I inget fall avviker dock den ursprungliga eller den "nya" kontaktgruppens medelvärden signifikant (på 0,05-nivån) från den latenta gruppens värden.

I och med att den ursprungliga kontaktgruppen utgör en så dominerande andel av den "nya" gruppen krävs, att den resterande andelen personer har mycket höga värden på de olika skalorna för att den "nya" gruppen ska kunna sägas ha en signifikant mer positiv attityd eller signifikant bättre kunskaper än den latenta gruppen.

När det gäller attityden till förmedlingen skulle signifikans på 0,05-nivån kräva ett genomsnittligt poängtal som ligger ovanför vad man maximalt kan få på skalan. Beträffande attityden till andra samhällsorgan skulle det krävas en genomsnittlig poängsumma som visserligen är lägre än den teoretiskt tänkbara men som skulle överstiga den högsta uppmätta poängsumma i såväl den latenta gruppen som i kontakt och kontrollgrupperna. När det gäller kunskapsskalan skulle det krävas en genomsnittlig poängsumma större än 28,4 och beträffande den sociala normskalan en poängsumma överstigande 65,0. Vid analysen av kunskaperna i kapitel 11 och de sociala normerna i kapitel 10 ovan har vi inte för någon kategori inom den latenta gruppen kunnat notera motsvarande höga värden.

13.7. Sammanfattning och diskussion

Vi har i detta avsnitt sett att en förhållandevis stor andel av de personer vi tog med i vårt urval p g a att de antydde önskemål om förändring av sin arbetsmarknadssituation vid enkättillfället, senare vid själva intervjun på identiskt samma fråga om förändring svarade att de inte önskade förändra sin situation. När vi således kommer för att utföra personliga intervjuer med dem som är intressanta för oss genom att de antytt önskemål om förändring, så anger en relativt stor andel av dessa personer att de inte vill förändra sin situation.

Orsaken till denna inkonsekvens kan förklaras på många sätt, men vårt problem kvarstod. Skulle vi förändra de kriterier som gällde vid enkättillfället så att vi också kräver stabilitet i önskan om förändring för att personerna skall räknas som intressanta för oss i den meningen att de kan räknas in i den latenta gruppen? Eller skulle vi bortse från den extra information vi fått genom intervjun och låta våra ursprungliga kriterier gälla? Nackdelen i det förstnämnda fallet, där vi kräver stabilitet, är att den latenta gruppen minskar i storlek och därmed

säkerheten i skattningarna. Fördelen och även möjligheterna till mera ingående analyser och uppdelningar av materialet är, att vi skulle få en mer homogen grupp att studera. De osäkra, som ändrar sig från gång till gång, skärs bort.

För att få en uppfattning om vad denna skärpning av de ursprungliga kriterierna skulle innebära, har vi studerat de olika alternativens delgrupper med avseende på vissa variabler. Vad gäller bakgrundsvariabler så kunde vi se, att i de grupper där önskan om förändring kvarstår finns en något större andel av kvinnor, yngre (16-44 år) och personer med egna minderåriga barn än i den ursprungliga latenta gruppen. Skillnaderna i fördelning mellan de olika "uppdelningsgrupperna" och den ursprungliga är dock inte stora, beroende bl a på att t ex den konsekventa gruppen utgör 63 % och de som vill vid enkäten 74 % av den ursprungliga gruppen.

När det gäller trivsel i arbetet kunde vi konstatera att samtliga uppdelningsgrupper hade en genomsnittligt sämre trivsel än den ursprungliga latenta gruppen. Ingen grupp var dock lika negativ som kontaktgruppen.

Vad gäller de "psykologiska" variabler, som vi antagit kan ha betydelse för om en person i en viss situation tar kontakt med arbetsförmedlingen eller inte, så ger uppdelningen av den ursprungliga latenta gruppen inte upphov till några skillnader mellan delgrupperna.

Slutsatsen blir, att vi genom att från den ursprungliga gruppen ta bort dem som inte längre antyder önskemål om att förändra sin arbetsmarknadssituation, troligen har fått en mer homogen LATENT GRUPP. Merparten av dem som ursprungligen (= vid enkättillfället) kom med i gruppen genom ett "vet-ej-svar" på frågan om önskan om förändring, har fallit bort. Den "konsekvent latenta gruppen" verkar att trivas något sämre i sina arbeten och har i sin fördelning på vissa bakgrundsvariabler närmat sig kontaktgruppens värden.

Problemet inför den fortsatta analysen av vårt material var, vilken av våra "latenta grupper" vi skulle använda oss av. Resultaten av de analyser som här redovisats talar kanske för att vi skulle ha utnyttjat någon av de konsekventa grupperna. Just genom att de är stabila i sin önskan om förändring manifesterar de starkare, att de är latenta kunder till en nuvarande och/eller framtida arbetsförmedling.

Nackdelen med att använda en konsekvent grupp och det som talar för att vi står fast vid de ursprungliga kriterierna är, att vi får en avsevärt mindre grupp att analysera (mellan 378 och 216 i de konsekventa grupperna mot 596 i den ursprungliga).

En ytterligare faktor som talar för bibehållandet av den ursprungliga gruppen är att mot bakgrund av den diskussion som förs om att allmänna samhällsorgan i större utsträckning skall börja med uppsökande verksamhet kan det vara intressant att studera just den grupp, som med en enkel mätteknik i form av några frågor vid en postenkät kan sägas vara latenta kunder till arbetsförmedlingen. En liknande förfinad teknik skulle i framtiden eventuellt kunna användas för att få fram personer med sådana behov av hjälp som en förändrad arbetsförmedling har resurser att tillgodose. Med hjälp av någon form av uppsökande verksamhet till dessa personer med upplevt behov av hjälp skulle man kanske bättre kunna nå de personer som behöver hjälp, än man kan göra i ett system som bygger på att individerna (de hjälpbehövande) själva har att ta initiativ till att en kontakt kommer till stånd.[1]

I detta avslutande sammanhang vore det kanske också på sin plats att något diskutera de namn vi satt på de olika grupperna. De personer, som vid båda undersökningstillfällena antyder önskemål om förändring men inte haft kontakt med förmedlingen, skulle kunna kallas för potentiella kunder till arbetsförmedlingen. Av de som inte tagit kontakt med förmedlingen för att försöka förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden är detta troligen den grupp som ligger närmast till att ta kontakt.

---

1 En undersökning som bygger på delvis liknande resonemang är REBUS, rehabiliteringsbehovsundersökningen i Stockholms läns landstingsområde. Undersökningen syftade bl a till att se hur pass väl man med hjälp av en postenkät till ett tvärsnittsurval av befolkningen i Stockholms län kan kartlägga behovet av social och medicinsk service och vilka personer som har ett handikapp- eller rehabiliteringsbehov. För att se hur pass väl postenkäten fungerar som "sållningsmekanism", gjorde man en medicinsk undersökning och en personlig intervju med de personer, som från svaren vid enkäten verkat "intressanta". Man får härmed möjlighet att studera, om man med hjälp av svaren vid postenkät snabbare kan "fånga upp" personer med sociala och/eller medicinska problem än t ex genom det nuvarande systemet, där man från samhällets sida försöker ta kontakt med de s k "90-dagars-fallen", personer som varit sjukskrivna mer än 90 dagar i ett sträck.

En mängd preliminära rapporter är publicerade. För en sammanfattning av tillvägagångssätt och resultat se Bygren L O: Met and Unmet Needs for Medical and Social Services. Stockholm 1974.

Ordet "latent" har vi flitigt använt oss av för att med det beteckna en grupp presumtiva kunder till förmedlingen. Innebörden i den latenta gruppens definition är ungefär "vill förändra sin situation (eller vet ej) och ej haft kontakt med arbetsförmedlingen för att få den önskade förändringen till stånd". Vi har därvid utgått från svaren vid enkäten. Betraktar vi en mer precis definition av begreppet "latent" - "dold, existerande men (för tillfället) inte klart framträdande" (Bonniers Lexikon 1964) resp "dold, förborgad" (Svenska Akademiens ordlista 1969) - så inser vi, att den latenta gruppen i en viss mening inte alls är "latent". Gruppens vilja till förändring har ju manifesterats som svar på våra frågor. Vi borde kanske enligt detta resonemang istället kalla den grupp som vid ett tillfälle vill förändra och vid ett annat senare tillfälle inte vill förändra för latent grupp. Deras önskemål är "latenta", åtminstone vid det senare tillfället.

Vårt motiv för att ha använt oss av begreppet "latent" när vi talat om den latenta gruppen är, att vi med det menat arbetsförmedlingarnas latenta kunder. Denna grupp av personer har ett önskemål om att förändra sin arbetsmarknadssituation, antingen det nu innebär att börja arbeta eller byta arbete, som kan sägas vara dolt - "inte klart framträdande" (= latent) - för arbetsförmedlingen.

Även om vårt huvudsakliga intresse i detta kapitel varit inriktat på den latenta gruppens definition och avgränsning, har vi dock studerat en alternativ definition av kontaktgruppen. Vi har utökat gruppen med de personer som under senare tid haft kontakt med förmedlingen, fått sitt nuvarande arbete genom förmedlingen och som för närvarande inte önskar förändra sin situation. Dessa personer utgör endast 1/9 av den nya alternativa kontaktgruppen.

För att den "nya" kontaktgruppen till skillnad från den ursprungliga kontaktgruppen ska (signifikant) avvika från den latenta gruppens värden när det gäller t ex attityder och kunskaper, krävs det att de personer vi utökat kontaktgruppen med har orealistiskt höga värden på dessa variabler. Detta talar då emot den ovan beskrivna utvidgningen av vår ursprungliga kontaktgrupp.

KAPITEL 14. SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER

14.1. Sammanfattning

En omfattande studie av arbetsförmedlingens verksamhet skulle ingå i EFA-gruppens (EFA = expertgruppen för utredningsverksamhet i arbetsmarknadsfrågor) utvärdering av den svenska arbetsmarknadspolitiken. Sociologiska Institutionen fick i uppdrag att studera hur arbetsförmedlingarna fungerar sett ur arbetstagarnas synvinkel.

Även om försäkringskassornas verksamhet har belysts i en avhandling och en undersökning rörande socialnämnderna pågår för närvarande vid Sociologiska Institutionen i Stockholm, måste man konstatera att få studier har genomförts för att ta reda på vad allmänheten har för uppfattning och erfarenheter av olika samhällsorgan.

Inom Sociologiska Institutionen har i studien av arbetsförmedlingen arbetet fördelats på två delstudier. Den ena studien har bl a sökt beskriva de faktiska kunderna - besökarna - på arbetsförmedlingen och hur de upplever sin kontakt med förmedlingen. Den andra studien, som redovisas här, har haft följande allmänna problemställningar

1) Finns det grupper av människor i samhället som inte tar kontakt med arbetsförmedlingen för att få sin situation på arbetsmarknaden förändrad trots att de enligt något kriterium borde göra det?
2) Vilka är dessa grupper? Hur stora är de?
3) Varför har dessa grupper av människor inte tagit kontakt med arbetsförmedlingen?

De flesta samhällsorgan fungerar i stort så att det är de enskilda individerna som har att ta initiativet till att en kontakt skall komma till stånd. Man kan då tänka sig att många människor går miste om hjälp eller stöd från samhället genom att de inte tar kontakt med det eller de organ som skulle kunna förmedla hjälpen eller stödet. Den "hjälpbehövande" måste känna till att arbetsförmedlingen finns till, han/hon måste tro att en kontakt med förmedlingen kanske kan ge vissa fördelar i form av hjälp med att byta arbete, börja förvärvsarbeta, få ekonomisk ersättning, etc. Ett villkor för att få hjälp är dock givetvis att organet eller myndigheten i fråga får kännedom om vederbörande persons hjälpbehov.

Undersökningsuppdraget gick bl a ut på att studera i vilken utsträckning det finns människor som eventuellt går

miste om möjligheterna till hjälp från arbetsförmedlingen genom att de inte tar kontakt med förmedlingen. Vad är det för människor som vill förändra sin egen nuvarande situation på arbetsmarknaden - genom att byta arbete eller börja förvärvsarbeta? Bland dem som vill förändra sin arbetsmarknadssituation - vad skiljer dem som tar kontakt med arbetsförmedlingen och dem som inte gör det?

I kapitel 2 ges en översiktlig beskrivning av tidigare forskning rörande bl a varför vissa människor uttrycker önskemål om att förändra sin situation och varför vissa också är aktiva för att försöka få en förändring till stånd medan andra människor i synbarligen samma situation inte önskar förändra sin situation eller inte gör något för att uppnå en förändring. En mängd undersökningar har kunnat redovisa samband mellan olika bakgrundsfaktorer och faktisk rörlighet på arbetsmarknaden. Relationen objektiva faktorer - önskemål om förändring har inte behandlats i lika många undersökningar. Begrepp som arbetstillfredsställelse, arbetstrivsel, anpassning, anspråksnivå, toleransnivå etc. har dock varit föremål för åtskilligt teoritiserande. Dessa teorier kan vara. intressanta att ha som bakgrund till våra resultat. Avsikten har dock inte varit att pröva hållbarheten i de presenterade teorierna och resonemangen.

Kapitel 3 ger en teknisk beskrivning av undersökningen. Ett systematiskt urval av befolkningen i Gävleborgs län mellan 16-70 år fick besvara en postenkät rörande de utvalda personernas eventuella intresse för en förändring av sin aktuella situation på arbetsmarknaden. Urvalet bestod av 3.024 personer. Bortfallet uppgick till 70 personer eller 2,3 %. Bland annat med ledning av svaren på enkäten togs 1.051 personer ut för mer omfattande personliga intervjuer. Femtiotvå av dessa personer (= 4,9 %) kunde av olika anledningar inte intervjuas.

I kapitel 4 redovisas resultat från postenkäten. Nästan hälften av personerna i tvärsnittsurvalet säger sig aldrig haft kontakt med arbetsförmedlingen. En knapp femtedel har haft kontakt under 1970-71. Det föreligger ett klart samband mellan ålder och eventuell kontakt med förmedlingen. Bland de äldsta finns en markant mindre andel personer som haft kontakt jämfört med de yngre.

När det gäller frågan om man vill förändra sin nuvarande arbetsmarknadssituation svarar 40 % av de förvärvsarbetande att de önskar en förändring av ett eller annat slag och 9 % svarar vet ej. Oftast vill man byta yrke och därnäst kommer önskan om att byta arbetstider, där det framför allt är missnöje med skiftgång som kommer till uttryck. Det är framförallt yngre personer som önskar en förändring.

Bland de ej förvärvsarbetande svarar 28% att de skulle vilja börja arbeta och 12% att de inte vet. Här är det åldersgruppen 25-44 år som i störst utsträckning vill börja. Bland männen är det framförallt de ogifta som vill börja förvärvsarbeta, medan det bland kvinnorna i stället är de gifta som oftast vill börja.

Som latenta kunder till arbetsförmedlingen har vi kategoriserat de personer som vill förändra sin nuvarande situation på arbetsmarknaden och som inte varit i kontakt med arbetsförmedlingen för att få den önskade förändringen till stånd. Totalt är det 40% av personerna i vårt urval som uppfyller dessa kriterier. Åtta procent vill förändra sin situation och har haft kontakt med förmedlingen.

I kapitel 5 ges en översiktlig beskrivning av de latenta kunderna jämfört med dem som haft kontakt och en kontrollgrupp motsvarande ett tvärsnittsurval av befolkningen i länet. De som haft kontakt (="kontaktgruppen") är markant yngre än de latenta kunderna och personerna i kontrollgruppen. Här finns också den största andelen arbetslösa personer. Även i den latenta gruppen är man yngre än i kontrollgruppen. Den latenta gruppen innehåller något större andel män än de övriga två grupperna. Dock finns det endast få ej förvärvsarbetande män i den latenta gruppen. De ej förvärvsarbetande kvinnorna i den latenta gruppen är till största delen gifta med heltidsarbetande män. Bland dessa kvinnor har drygt hälften barn under 16 år.

Kontaktgruppen innehåller en större andel personer som är missnöjda med sitt nuvarande arbete än den latenta gruppen. De som är missnöjda med sitt arbete kan vara starkare motiverade att söka en förändring än de som är nöjda. Detta kan då eventuellt vara en partiell förklaring varför man haft kontakt resp inte haft kontakt med arbetsförmedlingen för att förändra nuvarande arbetssituation.

Personerna i den latenta gruppen har det gemensamt att de inte tagit kontakt med arbetsförmedlingen för att få en förändring till stånd. Merparten har överhuvudtaget inte vidtagit någon åtgärd alls eller endast "passiva" åtgärder som att man läst platsannonser, diskuterat med bekanta osv.

I kapitel 6 beskrivs de olika delgruppernas eventuella kontakter med förmedlingen och upplevelserna av dessa. Även om personerna i den latenta gruppen inte haft kontakt med arbetsförmedlingen för att försöka förändra sin nuvarande situation, har ändå 58% någon gång tidigare haft kontakt med förmedlingen. 19% har haft kontakt så sent som 1970-71. Arbetsförmedlingarnas möjligheter att ge hjälp i annan form än att förmedla arbeten framgår av att mellan 16 och 27% av personerna i de olika delgrupperna angivit annat skäl än att söka arbete som ärende vid den senaste kontakten. Bland dem som hade sin senaste kontakt med förmedlingen före 1961 har nästan samtliga angivit att ärendet var att söka arbete. Här föreligger en skillnad jäm-

fört med dem som haft kontakt den senaste tiden där även andra ärendetyper börjar bli mer vanliga.

Vi har trott att eventuella negativa erfarenheter av kontakter med arbetsförmedlingen skulle kunna leda till att man undviker att ta kontakt i fortsättningen. Den latenta gruppen är den som i minst utsträckning upplevt missnöje vid den senaste kontakten - andelen personer som blev missnöjda vid den senaste kontakten är 21 % i den latenta gruppen, 29 % i kontaktgruppen och 30 % i kontrollgruppen - varför detta tankesätt inte får något stöd av våra data.

Missnöje är vanligast när kontakten med förmedlingen har haft formen av personligt besök vid förmedlingen med åtföljande samtal med tjänsteman. Dessa kontakter rör naturligtvis ofta svårare frågor än t ex telefonkontakter där ärendena kan vara mer rutinartade. Den vanligast förekommande missnöjesorsaken var att förmedlingen inte kunde ge hjälp i form av lämpligt arbete. Den därnäst vanligaste orsaken var att personalen uppträdde otrevligt.

I kapitel 7 jämförs och diskuteras Statistiska Centralbyråns arbetslöshetsberäkningar och arbetsförmedlingarnas räkning av antalet arbetslösa med några alternativa arbetslöshetsbegrepp. Den skattade andelen arbetslösa blir större om man låter intervjupersonerna själva avgöra om de är arbetslösa eller ej jämfört med om man använder sig av Statistiska Centralbyråns eller arbetsförmedlingarnas kriterier för vad som skall räknas som arbetslöshet.

Kapitel 8 behandlar de intervjuades uppfattning om personalen och förmedlingens hjälpresurser. Majoriteten i de tre delgrupperna tror att de arbeten man kan få genom förmedlingen är lika bra som arbeten man kan få på annat sätt. Däremot tror man inte på att personalen på förmedlingen har möjlighet att göra en riktig bedömning av en arbetssökandes förutsättningar för olika arbeten. Skillnaderna mellan delgrupperna är inte stora, men där det finns skillnader är det genomgående kontaktgruppen som har en mer negativ inställning till förmedlingens resurser. Inte heller här får vårt ursprungliga resonemang något stöd. Vi har nämligen trott att de som tar kontakt skulle ha en mer positiv inställning än de som inte tar kontakt.

I kapitel 9 redovisas vad det är för typ av önskemål intervjupersonerna har beträffande förändring av sin arbetsmarknadssituation. Man fick avge dels ett "realistiskt" önskemål och dels ett önskemål valt "helt fritt". De båda valen skiljer sig ibland avsevärt från varandra.

Arbetsförmedlingspersonal har fått bedöma de "realistiska"

önskemålen för att se om de är realistiska också ur arbetsförmedlingens synvinkel. Som helt realistiskt på hemorten har 11-13 % av önskemålen bedömts, som helt realistiskt utanför hemorten har man bedömt 21-22 %, som kanske realistiskt oavsett ort 37-43 % och som ej realistiskt 20-23 %. Inga större skillnader mellan delgrupperna har kunnat konstateras - de som haft kontakt med förmedlingen har varken större eller mindre andel realistiska önskemål än de som inte haft kontakt.

Intervjupersonerna har dock inte så ofta felbedömt sina personliga förutsättningar för den typ av arbete de önskar sig; över hälften av personerna i samtliga delgrupper har önskemål som bedömts som realistiska med tanke på deras förutsättningar att klara av den önskade typen av arbete. Det är i stället det då aktuella arbetsmarknadsläget som gör att önskemålen till stor del inte är helt realistiska.

Två arbetsförmedlares bedömningar av samma önskemål jämfördes. Resultatet blev att i stora drag gjorde man oberoende av varandra likartade bedömningar. Däremot skilde sig bedömningarna mera åt t ex när det gällde att klassificera ett önskemål som realistiskt på hemorten, i övriga länet eller i övriga Sverige.

Kapitel 10 behandlar attityder till arbetsförmedlingen och till andra samhällsorgan samt inställning till utnyttjande av förmedlingens service. Vi har i inledningskapitlet redo-

visat varför vi trott att en negativ attityd till arbetsförmedlingen och en negativ inställning till att utnyttja förmedlingens service kan verka som ett hinder för att en kontakt skall komma till stånd. Skillnaden mellan delgrupperna när det gäller attityderna och inställningen till förmedlingen och dess service är mycket liten. Det verkar alltså inte som det t ex skulle vara någon negativ attityd gentemot förmedlingen som gör att man i den latenta gruppen inte tar kontakt med förmedlingen. Vårt ursprungliga resonemang får inget stöd.

Även om det inte är några större skillnader mellan delgrupperna, förekommer det skillnader inom grupperna. Mest positiva inom den latenta gruppen tenderar t ex de vara som har en positiv attityd till andra samhällsorgan och som aldrig haft kontakt med förmedlingen eller haft kontakt men inte blivit missnöjda vid någon kontakt. Mest negativ kategori utgör de som har en negativ eller neutral attityd till andra organ och dessutom blivit missnöjda vid någon kontakt med förmedlingen.

I kapitel 11 redovisas att det inte heller när det gäller kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken föreligger några egentliga skillnader mellan delgrupperna. Förklaringen till att personerna i den latenta

gruppen inte tagit kontakt med förmedlingen ligger alltså inte i att de skulle ha sämre kunskaper än de som tagit kontakt. Vårt inledningsvis förda resonemang om att bristfälliga kunskaper kan verka som ett hinder för att en kontakt skall komma till stånd, får inte heller här något stöd.

Kunskaperna är dock inte jämnt fördelade inom grupperna. Inom den latenta gruppen tenderar t ex männen ha bättre kunskaper än kvinnorna, personer med högre skolutbildning ha bättre kunskaper än de med enbart obligatorisk utbildning och personer med högre inkomster ha bättre kunskaper än de med låga inkomster.

Variabler som kunskaper och attityder är svåra att mäta. Detta måste man hålla i minnet vid tolkningen av redovisade resultat, något vi också diskuterar i de aktuella kapitlen.

I kapitel 12 redovisas en summerande analys av benägenhet att ta kontakt med arbetsförmedlingen. Vi slog ihop den latenta gruppen och kontaktgruppen (dvs de som vill förändra sin arbetsmarknadssituation) till en "ny" grupp för att försöka få en bättre bild av vilka som tar kontakt med förmedlingen.

Bland dem som varit arbetslösa (enligt egen utsago) mer än 4 veckor det senaste året har 50% tagit kontakt med förmedlingen jämfört med 13% bland dem som ej varit arbetslösa eller "endast" varit arbetslösa mindre än 5 veckor det senaste året. I den lilla grupp (= 22 personer) som varit arbetslösa mer än 4 veckor, inte har förvärvsarbete och haft kontakter med fler än 2 andra samhällsorgan har 91% (= 20 st) haft kontakt med förmedlingen.

Tar man bort eventuell arbetslöshets inverkan på kontaktbenägenheten, framkommer att 43 % av de personer som inte har förvärvsarbete men skulle vilja börja arbeta omedelbart, har tagit kontakt med förmedlingen. Av övriga, dvs de som har förvärvsarbete och de som inte har arbete men vill börja först om någon tid, har 13 % haft kontakt.

I kapitel 13 diskuteras de definitioner och de kriterier vi använt oss av för att få fram de olika grupperna. Alternativa definitioner kunde ha använts. Vi kunde t ex ha använt oss av den extra information om personerna som de personliga intervjuerna gav. Bl a visade det sig att vissa personer svarade olika på identiskt samma frågor vid postenkäten och den personliga intervjun. Vissa svarade t ex vid postenkäten att de ville börja förvärvsarbeta medan man senare vid intervjun svarade att man inte ville börja.

Vi har genomgående valt att använda de ursprungliga kriterierna, dvs låta svaren vid postenkäten vara avgörande för om en person skulle klassificeras till den latenta gruppen eller till kontaktgruppen, och i detta avseende bortse från svaren vid intervjun. Vi har dock studerat vilka effekter det skulle medföra om man även tog hänsyn till intervjusvaren. I kapitlet diskuteras vidare tänkbara orsaker till att svaren i vissa fall blivit olika vid de två mättillfällena.

14.2. Slutsatser

Huvuduppgiften för denna undersökning har varit att försöka få en bild av de grupper av människor som kan tänkas ha behov av hjälp från arbetsförmedlingen men som av olika orsaker inte tar kontakt med förmedlingen. När det gällt att definiera begreppen, har vi ställts inför stora svårigheter. Vad skulle menas med "hjälp från arbetsförmedlingen"? Har i en lågkonjunktur, med relativt sett stor arbetslöshet, litet antal lediga platser, otillräckliga personalresurser på förmedlingen osv, förmedlingen överhuvudtaget någon konkret hjälp att ge stora grupper av människor? Man har mycket små möjligheter att ge arbetslösa arbeten, den ekonomiska ersättningen vid arbetslöshet administreras av andra organ, ombytessökande har ytterst små möjligheter att erbjudas andra arbetsalternativ, väntetiderna för att få yrkesvalshjälp eller överhuvudtaget ett mer ingående personligt samtal med en förmedlare är långa osv.

Begreppet "behov av hjälp från förmedlingen" innebär också, att individens behov är riktade mot de resurser förmedlingen ändå har. Men om individen inte känner sig bli "hjälpt" av det förmedlingen kan erbjuda? Om individen inte betraktar förmedlingens erbjudanden t ex i form av omskolning, flyttningsbidrag etc som någon egentlig "hjälp"? Då har han eller hon ingen egentlig anledning att ta kontakt med förmedlingen.

De som faktiskt tar kontakt med förmedlingen skiljer sig på många sätt från dem som inte tar kontakt trots att man önskar förändra sin situation. De som tar kontakt verkar vara i en större behovssituation när det gäller att börja arbeta eller byta arbete än de som inte tar kontakt. De som tar kontakt är i större utsträckning arbetslösa eller har färskare erfarenheter av långvarig arbetslöshet än de som inte tar kontakt. Bland de förvärvsarbetande är upplevd permitteringsrisk en faktor som verkar påverka sannolikheten för en kontakt. Av dem som har arbete men inte upplever permitteringsrisken som mycket stor har endast en liten del tagit

kontakt. De som vill börja arbeta, dock inte omedelbart, har också endast i liten utsträckning tagit kontakt med förmedlingen.

Vi har ovan diskuterat ur arbetsförmedlingens synvinkel irrationella skäl till att en kontakt med förmedlingen inte kommer till stånd. Sådana irrationella skäl till att en kontakt mellan arbetsförmedlingen och en hjälpbehövande inte blir av kan vara att personen ifråga har dåliga eller felaktiga kunskaper om arbetsförmedlingen och arbetsmarknadspolitiken, en negativ attityd till förmedlingen, etc. Vi har trott att skäl av denna typ skulle kunna verka som barriärer mot en kontakt. De ur förmedlingens synvinkel rationella skälen till att en kontakt inte kommer till stånd kan i stället vara att personen ifråga gör den riktiga bedömningen att förmedlingen inte har någon hjälp att ge.

Grupperna skiljer sig inte nämnvärt åt när det gäller attityd till arbetsförmedlingen och till andra samhällsorgan, inställning till att söka hjälp, uppfattning om den hjälp förmedlingen kan ge, erfarenheter av tidigare kontakter och kunskaper om förmedlingen och dess verksamhet samt om arbetsmarknadspolitiken.

Det verkar härmed enligt våra resultat inte som om uteblivna kontakter skulle bero på bristande information hos allmänheten. Just informationsbrist är annars troligen en vanlig och populär tolkning av varför en kontakt inte kommer till stånd. I "Förändring och trygghet - Arbetsmarknadspolitik i tillämpning" (1967) som används vid utbildningen av arbetsförmedlingspersonal står t ex:

> "Man kan inte utgå från att de som kan ha nytta av att anlita förmedlingen vet vilken hjälp förmedlingen har möjlighet att erbjuda. Det är därför ett viktigt led i förmedlingens serviceuppgift att ge en vidsträckt information om de tjänster som arbetsförmedlingen kan ge." (sid 67).

När det gäller att söka orsaker till att människor inte kontaktar förmedlingen har alltså inte de irrationella skälen fått något stöd i denna undersökning. De människor som inte tar kontakt med förmedlingen kan ha rationella skäl till detta passiva beteende. Om de tror att förmedlingen sannolikt inte kan göra något för dem - har de i stort sett rätt. Förmedlingspersonalens bedömning visar att endast en mindre del av de personer som inte tar kontakt skulle kunna få önskat arbete på hemorten i nuvarande (egentligen dåvarande) arbetsmarknadsläge. Däremot har intervjupersonerna personliga förutsättningar för den typ av arbete de önskar sig - det var arbetsmarknadsläget det var "fel" på. Detta talar då för att vi skulle få andra resultat om undersökningen gjorts i ett annat arbetsmarknadsläge.

Vi tror med ledning av våra redovisade resultat inte att det vid tidpunkten för vår undersökning (med det då rådande konjunkturläget) var speciellt stora grupper av människor som genom att inte ta kontakt med arbetsförmedlingen gick miste om hjälp - förmedlingen hade inget att ge dem. Detta kan de som inte tog kontakt mycket väl ha haft klart för sig - de hade tillräckligt goda kunskaper om arbetsförmedlingarnas verksamhet och den rådande arbetsmarknadspolitiken för att kunna avgöra detta. Inget tyder heller på att de skulle ha varit "irrationella" i form av att de påverkades av en negativ attityd till förmedlingen eller någon negativ inställning till att överhuvudtaget begära hjälp av förmedlingen.

Det verkar annars vara en vanlig uppfattning, åtminstone bland massmedia, att vissa människor drar sig för att begära hjälp från olika samhälleliga organ - kanske främst socialnämnderna. Att be om hjälp skulle för många människor vara liktydigt med att erkänna någon form av misslyckande. Ett exempel på ett sådant resonemang ger Pockettidningen R prov på: "Bara att komma in i väntrummet på socialbyrån är motbjudande... Man känner sig mindervärdig, så fort man stiger in genom porten. Det känns som om man inte gör rätt för sig ...." (Ur en intervju med en arbetslös kvinna, publicerad i "Den lönsamma arbetslösheten. Pockettidningen R. Nr 2, 1973, sid 32.)[1]

Det är mycket möjligt att sådana sociala normer existerar bland stora grupper av människor i vårt samhälle. För detta talar vissa resultat från några undersökningar (av mindre omfattning) rörande inställningen till socialvården.[2] Vi har dock inte kunnat finna något stöd för att liknande sociala normer skulle hindra människor från att ta kontakt med förmedlingen.

En av den svenska arbetsmarknadspolitikens målsättningar är att se till att "möjligheterna vidgas för den enskilde att få ett arbete som svarar mot hans önskemål och förutsättningar." (Ur Kungl Maj:ts proposition nr 52, 1966, angående riktlinjer för arbetsmarknadspolitiken.) Om man från ansvarigt håll vill öka arbetsförmedlingarnas "kundkrets" - öka antalet personer som tar kontakt med förmedlingen för att försöka få ett arbete som svarar mot deras "önskemål och förutsättningar" - låter sig detta

[1] I Talgre M: Rapport om socialhjälpstagare. Uddevalla 1972, ges en mängd liknande exempel.

[2] Se Hedlén B, Holgersson L, Swedner H: Hur fungerar socialvården - den vita fläcken, i Swedner H (red): Socialvård och samhällsförändring. Falköping 1970, samt Kempe P, Puide A: Klienternas attityder till socialvård. En sociologisk provundersökning. Stockholm 1973.

sannolikt inte göras i form av allmänna informationskampanjer om förmedlingens hjälpmöjligheter eller information riktad mot några speciella målgrupper. Inte heller information i syfte att försöka påverka allmänhetens attityder och inställning till arbetsförmedlingen i positiv riktning tror vi kan få annat än eventuellt marginella effekter när det gäller att få fler personer att ta kontakt med förmedlingen. Därmed inte sagt att informationskampanjer och andra liknande åtgärder inte skulle ha andra effekter. Man kan säkert på detta sätt t ex öka många människors kunskaper om arbetsförmedlingens verksamhet - från våra resultat har vi ju exempelvis sett att kunskaperna varierar bland olika kategorier av människor inom den latenta gruppen. Däremot tror vi alltså inte att en höjning av t ex kunskapsnivån skulle leda till någon ökad benägenhet att ta kontakt med en förmedling, där resurserna inte förändrats i positiv riktning.

För att kunna öka arbetsförmedlingarnas "kundkrets" - för att få fler människor att ta kontakt med förmedlingen när de vill byta arbete eller börja förvärvsarbeta - anser vi att det krävs att förmedlingarna får större resurser att förfoga över. Resurser framför allt i form av flera arbetstillfällen att förmedla eller åtminstone ge information om.

SUMMARY AND CONCLUSIONS

Summary

A large scale study on the activity of the employment exchange has been planned to be a part of the EFA-Committee (EFA = The Expert Committee On Studies Of Labour Market Policy) evaluation of the Swedish labour policy. The Department of Sociology, University of Stockholm, has been given the assignment to study how the employment exchange service work from the viewpoint of the employees.

Even if the work of the Insurance Benefit Societies has been examined in one dissertation, and a survey of the social boards presently is in progress at the Department of Sociology in Stockholm, it has to be stated that very few studies have been carried out with the purpose of finding out what kind of conception and experience the general public has of various public institutions.

Within the Department of Sociology the study of the employment exchange has been divided into two sub-studies. One part has tried to describe among other things the actual customers - the visitors - to the employment exchange and their experience of the contact with the exchange. The second part, which is reported here, has studied the following general questions:

1) Are there groups of people in our society who do not contact the employment exchange service in order to change their position on the labour market, in spite of the fact that they according to some criterion should do so?

2) What constitutes these groups? How large are they?

3) Why have these groups of people not contacted the employment exchange?

On the whole, most public institutions work in the way that the individual himself has to take the initiative of taking the contact. It is most likely that many people fail to get assistance or support from society by not contacting the institutions that could provide help or support. The person "needing help" has to know that there is an employment exchange, he/she must think that a contact with the exchange may give some advantages in the form of help with a change of employment, starting work, getting economic compensation etc. One precondition for getting help is of course that the institution or authority in question is informed about the individual's need of help.

The assignment for this piece of research has among other things been to study, to what extent there are people that fail to be helped by the employment exchange by not contacting it. What kind of people want to change their present situation on the labour market by changing employment or starting to work? What is the difference among those who want to change their labour market situation, between those who do contact the employment exchange and those who do not?

In chapter 2 we are presenting a broad description of the previous research on why some people express their wish to change their situation and why some also are active in order to bring about a change, while others, apparently in the same situation do not want to change it or do not act in order to achieve a change. A great many surveys have been able to show a correlation between different background factors and actual mobility on the labour market. The relation between objective factors and a wish for change, has not been treated in as many surveys. Concepts like satisfaction in work, well-being at work, conformity, demand level, tolerance level etc have been subjected to a great deal of theorizing. Those theories may be of interest as a background to our results. However, it has not been our purpose to test the validity of the theories and reasoning presented.

Chapter 3 gives a technical description of our survey. A systematic random sample aged 16-70 from the population of the county (län) of Gävleborg was asked to answer a questionnaire sent by mail, concerning the selected persons' interests in a change of their present situation on the labour market. The sample consisted of 3,024 individuals. The non-response rate was 70 individuals or 2.3 %. Baised, among other things on the answers in the questionnaire, 1,051 persons were selected for more extensive interviews. Fifty-two of those (4.9 %) could for various reasons not be interviewed.

In chapter 4 the results of the questionnaire studie are presented. Almost half of the individuals in the cross-sectional sample state that they have never been in contact with the employment exchange. Not quite one fifth has contacted the employment exchange during 1970-1971. There is a definite correlation between age and contact with the exchange. Among the oldest there is a remarkably smaller proportion that has had contact in comparison with the younger ones.

When it comes to the question of whether one wishes to change ones present situation on the labour market, 40 % of those employed, answer that they wish a change of some kind, and 9 % answer that they do not know. Most often one

wants to change profession and next to that comes a wish to change working hours which is mainly an expression of dissatisfaction with shift work. It is above all younger persons who want a change.

Among those not gainfully employed, 28 % answer that they would like to start working and 12 % that they do not know. Here it is the age groups of 25-44 years that to the largest extent want to begin working. Among the men it is above all the unmarried that want to start working whereas among the women the married most often want to start working.

The persons who want to change their present situation on the labour market but have not contacted the exchange to bring about the derived change, we have put into the category of latent customers to the employment exchange. Altogether it is 40 % of the persons in our sample that fulfill these criteria. 8 % want to change their situation and have contacted the employment exchange.

In chapter 5 we give a general description of the latent customers, compared to those who have had contact with the exchange and a control group consisting of a cross-sectional sample of the population in the county (län). Those who have had contact (= "the contact group") are remarkably younger than the latent customers and the individuals in the control group. Those in the latent group are also younger than those in the control group. There is a somewhat greater proportion of men in the latent group than in the two others. However,there are only a few non-gainfully employed men in the latent group. The greater part of the non-gainfully employed women in the latent group are married to full-time working men. Among those women slightly more than half have children below the age of 16.

The individuals in the latent group have one thing in common, they have not contacted the employment exchange in order to bring about a change. The majority has not taken any steps whatsoever or only "passive" steps like reading the situations vacant, discussing with friends and so on.

In chapter 6 we give a description of the different sub-groups' contacts with the employment exchange and their experience of these. Even if the individuals in the latent group have not contacted the employment exchange in order to change their present situation 58 % have contacted it on previous occasions. 19 % have contacted the exchange as late as 1970-1971. The possibilities of the employment exchange to give assistance in some other form than to obtain work

appear from the fact that between 16 % and 27 % of the individuals in the different sub-groups have stated other reasons than application for work when visiting the exchange last time.

Among those who had their latest contact with the employment exchange before 1961 almost everybody has stated that his reason was to apply for work. Here there is a difference in comparison to those who have contacted the exchange lately when other kinds of reasons are becoming more common.

We have believed that a possible negative experience of contacts with the employment exchange could lead to avoidance of continued future contacts. The latent group is the one which to the least extent has experienced dissatisfaction at the latest contact - the proportion dissatisfied at the latest contact is 21 % in the latent group, 29 % in the contact group and 30 % in the control group - thus this thought is not supported from our data.

The dissatisfaction is most common when the contact with the exchange has been a personal visit which has included a talk to an official. Naturally, these contacts deal with more difficult questions than telephone contacts with perhaps more routine-like questions. The most common reason for dissatisfaction is the inability of the exchange to give help in the form of adequate work. The second most common reason is the unpleasant behaviour of the staff.

In chapter 7 a comparison and discussion of the estimation of unemployed made by the Swedish National Central Bureau of Statistics and the estimation made by the employment exchange service with some alternative conceptions of unemployment are presented. The estimated proportion unemployed is larger when the interviewed themselves decide whether they are employed or not, compared to the criteria of unemployment used by the Swedish National Central Bureau of Statistics and the employment exchange service.

Chapter 8 deals with the respondents' conception of the staff and of the aid resources of the exchange. The majority of the sub-groups think that the work they can get through the exchange is as good as work obtainable in other ways. But they do not think that it is possible for the staff at the exchange to make a fair judgement of the applicants' qualifications for different work. The differences between the sub-groups are not big but when they exist they are due to the contact group's pervadingly more negative attitude to the resources of the employment exchange. Our original reasoning does not get any support here either. We thought that those taking contact have a more positive attitude than those who do not.

In chapter 9 we give an account of the types of wishes the interviewed have when it comes to bringing about a change in their situation on the labour market. They have given on the one hand one "realistic" wish and on the other chosen one "completely freely". The choices of employment sometimes differ considerably.

The staff of the employment exchange were asked to judge the "realistic" wishes in order to find out whether they were realistic from the viewpoint of the employment exchange. 11-13 % of the wishes were judged as completely realistic in the place of residence, 21-22 % as completely realistic outside the place of residence, 37-43 % as possibly realistic no matter where and 20-23 % as not realistic. No big differences between the sub-groups have been found. Those who have contacted the exchange have neither larger nor smaller proportions of realistic wishes than those who have not contacted the exchange.

However, the interviewed have very seldom misjudged their personal qualifications for the type of work they wish to have. More than half of the individuals in all sub-groups have stated wishes judged as realistic as regards their qualifications for managing the type of work wanted. It is instead the prevailing labour market situation at the time that to a large extent makes the wishes unrealistic.

The judgements made by two officials of the same wish were compared. The result was that independent of each other the judgements were on the whole similar. On the other hand the judgements differed more, for example when classifying a wish as realistic in the place of residence, in the rest of the county or in other parts of Sweden.

Chapter 10 deals with attitudes towards the employment exchange, to other social institutions and attitudes to the use of the services of the exchange. In our introductory chapter we have stated why we believed that a negative attitude to the employment exchange and a negative position when it comes to using the services of the exchange may be an obstacle to bringing about a contact. The differences between the sub-groups regarding the attitudes and positions towards the exchange and its service are very small. It does not seem that a negative attitude to the exchange, for example makes the ones in the latent group refrain from contacting it. Our original reasoning is not corroborated.

Even if the differences between the sub-groups are not very big they still exist within the groups.

Those who tend to be the most positive in the latent group are the ones that have a positive attitude to other social institutions and have never contacted the exchange or have contacted it but were not dissatisfied on any occasions. The most negative category consists of those who have a negative or neutral attitude to other institutions and have become dissatisfied at a contact with the exchange as well.

In chapter 11 we give an account of the fact that there exist no real differences between the sub-groups as regards their knowledge of the employment exchange and labour market policy. Thus we can not explain the fact that the individuals in the latent group have not contacted the exchange by referring to less knowledge when compared to those having taken contact. Our introductory reasoning about lacking knowledge being an obstacle to bringing about a contact is not supported by data.

However, knowledge is not evenly distributed within the sub-groups. In the latent group for instance there is a trend showing that men have better knowledge than women, persons with higher education have better knowledge than those with low incomes.

Variables like knowledge and attitudes are difficult to measure. This must be kept in mind when interpreting the results. This is also discussed in the chapters concerned.

In chapter 12 we give a summarizing analysis of the inclination of taking contact with the employment exchange. We put the latent and contact groups together (i.e. those who want to change their labour market situation) into a "new" group in an attempt to get a better picture of who those are that contact the exchange.

Among those who have been out of work (according to themselves) for more than 4 weeks the last year 50 % have contacted the employment exchange but only 13 % of those who have not been out of work or been out of work for "only" 5 weeks the last year. In this small group (22 persons) of unemployed for more than 4 weeks and out of work that has contacted more than 2 other social institutions 91 % (20 persons) have contacted the employment exchange.

When leaving out of account the possible effect unemployment may have on the inclination to contact we find that 43 % of the individuals who are out of work but would like to start working have contacted the employment exchange immediately. Of the remainding

i.e. those who are gainfully employed and those who are out of work but want to start only after some time 13 % have contacted the exchange.

In chapter 13 the definitions and criteria we have used to get the sub-groups, are discussed. Alternative definitions could have been used. For instance, we would have used the extra information given in the interviews. Some persons answered in the questionnaire that they wanted to start working while later at the interview they answered that they did not want to start.

We have chosen to use the original criteria all through out, i.e. let the answers to the questionnaire determine whether the person would be put into the latent group or contact group and disregard the answers given at the interview. However, we have studied the effects of taking into account the answers in the interview. In this chapter we also discuss reasons for the answers being different at the two occasions of measuring.

Conclusions

The main purpose of this survey has been to get a picture of the groups of people that may need the assistance of the employment exchange but for different reasons do not contact the exchange. The defining of the concepts have caused us great difficulties. What was to be understood by "assistance from the employment exchange"? Is it possible, in times of recession, with relatively high unemployment and few vacancies for the employment exchange to give any concrete assistance to large numbers of people? It has very small possibilities of giving unemployed work, the economic compensation at unemployment is administered by other institutions, people wanting to change jobs have extremely small possibilities of being offered other jobs, the period of waiting for vocational guidance or a close personal talk with an official is very long and so on.

The concept "need of assistance from the employment exchange" also implies that the individual's need is directed towards the resources of the employment exchange that it anyhow has at its disposal. But what if the individual does not feel that he "is being helped" by the exchange. If the person does not regard the offers from the exchange like re-education, grant towards moving-expenses etc. as any real "help". In that case he or she has no real reason for contacting the exchange.

Those who actually contact the employment exchange differ in many ways from those who do not contact it in spite of their wish to change their situation. Those who contact it seem to be in a greater need as regards starting work or changing work than those who do not take a contact. Those who contact employment exchange are to a larger extent unemployed or have more recent experience of long-term unemployment than those who do not. A factor which seems to influence the probability of a contact among the employed is a feeling of a big risk of a lay-off. Among the employed that do not experience this risk as big only a small proportion has contacted the exchange. Those who want to start working but not immediately have contacted the exchange only to a small extent.

Previously we have discussed irrational, from the viewpoint of the exchange, reasons for not contacting it. Such irrational reasons may be that the individual in question has bad or little knowledge about the employment exchange and labour market policy, a negative attitude to the employment exchange and so on. We thought that reasons of this kind could function as barriers to contacts. The rational reasons, from the viewpoint of the employment exchange, for not taking contact may instead be that the person in question makes the right judgement - that the exchange can not give any help.

The groups do not differ to a degree that is worth mentioning as regards attitudes to employment exchange and other social institutions, attitudes to seeking assistance, conceptions of what help the exchange may give, experiences from previous contacts and knowledge about the exchange and its activities and the labour market policy.

Thus, it does not seem, according to our results, that contacts fail to take place because of deficient information among the public. Lack of information is probably a common and popular interpretation of why a contact does not take place. In "Förändring och trygghet - Arbetsmarknadspolitik i tillämpning" (1967) which is used when educating the staff of the employment exchange they say for example: "We can not assume that those for whom a contact may be useful know what kind of help the exchange may offer. That is why an important part of its service is to give a broad information about the services the exchange can provide " (p 67).

When it comes to looking for the reasons why people do not contact the exchange the irrational reasons do not get any support from this survey. People who

do not contact the exchange seem to have rational reasons for their passive behaviour. If they think that it is unlikely that the exchange can help them they are on the whole right. The judgement of the exchange staff shows that only a small part of those refraining from contacting it would get a wanted job in the place of residence at the present (actually prevailing at that time) labour situation. The interviewed have the personal qualifications needed to get the job they want - it was the labour situtation that "did not fit". This implies that we would get other results if the survey had been carried out in a different labour situation.

We do not think, guided by our results, that at the time for our survey (with the at that time prevailing market situation) very large groups of people lost any opportunities of getting jobs by not contacting the exchange. The exchange had none to offer. It is most likely that those who did not contact it realized this. They had good enough knowledge of the employment exchange activities and the prevailing labour market policy to be able to draw this conclusion. Furthermore they were not "irrational" by being influenced by a negative attitude to the exchange or negative to asking for any help from it.

It seems to be a common conception at least among mass media that some people hesitate to ask for help from different social institutions - and maybe above all from the social welfare committees. To many people asking for help would be the same as admitting some form of failure. An example of such reasoning is given in the "Pockettidningen R": "Just coming into the waiting-room of the social welfare committee is repugnant... You feel inferior as soon as you walk in through the door. You feel as if you have not managed to take care of yourself...." (From an interview with a woman out of work, published in "Den lönsamma arbetslösheten". Pockettidningen R.No 2, 1973, p 32)

It is very likely that such social norms exist among large groups of people in our society. Results from some other surveys (of smaller range) on attitudes to social welfare[1] speak for this. We have not been able to find any support to the thought that such social norms would prevent people from contacting the exchange.

---

1 See Hedlen B, Holgersson L. Swedner H: Hur fungerar socialvården - den vita fläcken, in Swedner H (ed): Socialvård och samhällsförändring. Falköping 1970, and Kempe P, Puide A: Klienternas attityder till socialvård, Stockholm 1973.

One of the goals of the Swedish labour market policy is to see to it that "the possibilities for the individual to get work corresponding to his wishes and qualifications are increased". (From the Government bill No 52, 1966 on guiding principles for the labour policy.) If people in responsible positions want to increase the number of customers - increase the number of people contacting the exchange to get work that corresponds to their "wishes and qualifications" - it most likely will not be done by general information campaigns on the possiblities of the exchange to give help or information directed to specific groups. Neither will information with the purpose of influencing people's attitudes to the exchange to a positive one get other than marginal effects as regards making more people contact the exchange. By this we have not said that information campaigns and other similar measures would not have other effects. Surely, it is possible to improve the public's knowledge of the exchange activities - from our results we can see that knowledge varies among different categories of people in the latent group. However, we do not believe that an increase in the level of knowledge would lead to any increased inclination to contact an exchange if the resources have not changed to a positive direction.

To make it possible to increase the number of customers to the exchanges - to make more people contact the exchanges when they want to change work or start working - we think that increased resources at the disposal of the exchanges are required, resources above all in the form of more vacant jobs to give or at least to give information of.

LITTERATURFÖRTECKNING

Allardt, E. — Samhällsstruktur och sociala spänningar. Stockholm. Almqvist & Wiksell 1965

Allardt, E
Littunen, Y — Sociologi. Uppsala. Almqvist & Wiksell 1962

AMS — Arbetsmarknadsstatistik nr 12, 1971

AMS — Cirkulärmeddelande nr M 17/1974

AMS — Förändring och trygghet. Arbetsmarknadspolitik i tillämpning. Falköping Prisma/AMS 1967

AMS — Meddelanden från utredningsbyrån 1967:42

AMS — Meddelanden från utredningsenheten. 1972:29 och 1972:34

Berglind, H — Attityder till att arbeta - preliminär skiss till en teoretisk analys. Stencil. Stockholm 1971

Berglind, H — Valet mellan hem och yrke. Stockholm 1968

Berglind, H
Jutvik, C — Attityder till arbete. Stockholm 1973

Berglind, H
Lindquist, A-L — Utslagningen på arbetsmarknaden. Lund. Studentlitteratur. 1972

Berglind, H
Persson, L
Pettersson U — Attityder till socialhjälptagare. Stockholm 1972

Björkman, N-M — En jämförelse mellan enkät- och intervjumetodik vid insamling av data om alkoholbruk. Stockholm 1969

Boalt, G
Jonsson, E — Att undersöka beteende. Stockholm. Natur och Kultur 1961

Bygren, L O — Met and Unmet Needs for Medical and Social Surveys. Stockholm. Almqvist & Wiksell. 1974

Cannell C F
Kahn R L — Interviewing, i Lindzey G, Aronson E(ed) (red): The Handbook of Social Psychology. Reading, Massachusetts. Addison-Wesley. 1968, Vol II

Clasing, B
Höglund, B
Rubarth M

Allmänhetens attityder, normer och kunskaper gentemot arbetsförmedlingarna och arbetsmarknadspolitiken. Stockholm. (C-uppsats i sociologi) 1972

Crespi, I

What kind of attitude measures are predictive of behavior? Public Opinion Quarterly, No 3, Fall 1971

Cronbach, L J

Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16, 1951, sid 297-334

Dahlström, G

Lilla LO - en undersökning bland medlemmarna om anställningar och anpassningsproblem på arbetsplatsen. Stockholm 1966

Dahlström, E
Gardell,B
Rundblad, B
Wingård, B
Hallin,J

Teknisk förändring och arbetsanpassning. Falköping.Prisma. 1966

Dalenius, T

Bortfallsproblemet vid statistiska undersökningar. Den svenska marknaden. 1951

Davis, J A

A Formal Interpretation of the Theory of Relative Deprivation. Sociometry XXII. 1959

Edwards, A L

Techniques of Attitude Scale Construction. New York. Appleton-Century-Crofts. 1957

Festinger, L

A Theory of Cognitive Dissonance. Stanford. Stanford University Press.1957

Fishbein, M

Readings in Attitude Theory and Measurement. New York.John Wiley. 1967

Forslin, J

Förväntat och upplevt utbyte i arbetet. Stockholm.PA-rådet.1970 a

Forslin, J

Förväntat och upplevt utbyte i arbetet hos arbetare och arbetsledare i en verkstadsindustri. (Stencil) Stockholm. PA-rådet.1970 b

Galtung, J

A structural theory of agression. Journal of pease research. Vol 1 1964, sid 95-119

Gardell, B — Anställdas attityd och beteende vid omlokalisering av företag. Stockholm. PA-rådet. 1963

Gardell, B — Produktionsteknik och arbetsglädje. Malmö. PA-rådet. 1971

Gavatin, A
Eklund, G — Automatic Interaction Detector (AID) Analysis, i Sköldenberg B: On the role of viruses in acute infectious diseases of the central nervous system. Uppsala. Almqvist & Wiksell. 1972

Gray, P G — The memory factor in social surveys. Journal of the American Statistical Association. Vol 50, 1955

Gurr T R — Why men rebel. Princeton. Princeton University Press. 1971

Hanson, E
Jos, O — SCB's arbetskraftsundersökningar - - AMS' arbetslöshetsräkningar; ett samordningsproblem. SCB Rapport 1973

Hedberg, M — The process of labor turnover. Stockholm. PA-rådet. 1967

Hedlén, B
Holgersson, L
Swedner, H — Hur fungerar socialvärden - den vita fläcken, i Swedner H (red): Socialvård och samhällsförändring. Falköping. Almqvist & Wiksell. 1970

Herzberg, F
Mausner, B
Snyderman, B B — The motivation to work. New York. Wiley. 1959

Herzberg, F
et al — Job attitudes. A review of opinion and research. Pittsburgh. The Psychological Service of Pittsburgh. 1957

Hofsten, G — Arbetsförmedlingens roll i samhället. Föredrag vid Konferens om arbetsmarknadspolitik. PA-rådet 1971, sid 51-68

Holmberg, P — Svensk socialpolitik - nuläge och tendenser, i Södersten B (red): Svensk ekonomi. Stockholm. Rabén & Sjögren. 1970

Homans, G C — Social behaviour. London. Routledge & Kegan Paul. 1961

Hunter, L C
Reid, G L — Urban worker mobility. Paris. OECD. 1968

Hyman, H — Interviewing in Social Research. Chicago. University of Chicago Press. 1967

Hyman, H — Survey Design and Analysis. Glencoe, Illinois. The Free Press. 1955

Hyrenius, H — Statistiska metoder. Del 1 Göteborg. Gumperts. 1957

Ivarsson, J-I — Några synpunkter på arbetsförmedlingen och dess verksamhet. (Stencil) Stockholm. 1971

Johansson, S — Om levnadsnivåundersökningen. Stockholm. Allmänna Förlaget. 1970

Johansson, S — Socialpsykologiska synpunkter på ekonomisk löneteori. Sociologisk Forskning 1968:3, sid 173-190

Jonsson, E — Fel vid frågeundersökningar. Stockholm. EUI. 1962

Jos, O — De svenska arbetskraftsundersökningarna. Statistisk Tidskrift 1972:6

Jutvik, C — Anomi. Stockholm 1974.

Kempe, P — Arbetslöshet och geografisk bundenhet. Stockholm. 1965

Kempe, P — Försäkringskassorna och de försäkrade. En sociologisk studie i samhällsservice. Stockholm. 1973

Kempe, P
Lönn, R
Thorslund, M — PM angående fortsatta studier av arbetsförmedlingarna. (Stencil). Stockholm. 1970

Kempe, P
Lönn, R
Thorslund, M — Arbetsförmedlingen och de arbetssökande. Stockholm. 1973

Kempe, P
Puide, A — Klienternas attityder till socialvård. En sociologisk provundersökning. Stockholm 1973

Kiesler, C
Collins, B
Miller, N — Attitude Change. New York. John Wiley & Sons. 1969

Knupfer, G — Portrait of the Underdog, i Bendix, R & Lipset SM (ed): Class, Status and Power. Glencoe, Illinois. The Free Press. 1953, sid 255-263

Korpi, W — Fattigdom i välfärden. Stockholm. Tidens förlag. 1971

Korpi, W — Poverty, social assistance and social policy in Sweden, 1945-1972. (Stencil). Stockholm. 1974

Krech, D
Crutchfield, R
Ballachey, E — Individual in Society. New York. Mc Graw-Hill. 1962

Lenski, G — Status crystallization: A non-vertical dimension of social status. American Sociological Review. Vol 19 1954, sid 405-413

Lenski, G — Social Participation and Status Crystallization. American Sociological Review. Vol 21 1956, sid 458-464

Lönn, R — Arbetsförmedlingen och de arbetssökande. Besöksundersökningen. Preliminär rapport. Stockholm 1973

Maslow, A — Motivation and personality. New York. Harper. 1954

Meidner, R — Svensk arbetsmarknad vid full sysselsättning. Stockholm. 1954

Meidner, R
Niklasson, H — Arbetsmarknad och arbetsmarknads-politik. Malmö. Studentlitteratur. 1970

Merton, R — Social Theory and Social Structure. New York. The Free Press. 1968

Murray, E — Motivation och emotion. Stockholm. Wahlström & Widstrand. 1967

Nyrén, L — Lilla LO 3 - en undersökning bland medlemmarna om omställningar och anpassningsproblem på arbetsplatsen. Stockholm. 1969

PA-rådet — Samspel mellan företag och arbets-förmedling. Stockholm. 1972

Pantzare, F
Lindström, B — Arbetskraften inom byggnadsverksamheten. SOU 1972:74

Persson, G
Berntson, L — Svensk arbetsmarknadspolitik: från socialpolitik till liberalism. Zenit nr 17. 1970

Persson, I — Arbetsmarknadsinformation och arbets-förmedling. Kap 5 i SOU 1974:29

Peterson, W	Vad kostar en företagsnedläggning den drabbade arbetskraften, i von Otter C (red): Arbetslivet i kris och förvandling. Stockholm. Raben & Sjögren. 1971
Phillips, D L	Knowledge from what? Chicago. Rand McNally. 1971
Pockettidningen R	Den lönsamma arbetslösheten. Pockettidningen R. Nr 2, 1973
Rapaport, E	Arbetslöshetens statistik. Artikel i Dagens Nyheter 3.1.1973
Rubenowitz, S	Personaladministration och arbetspsykologi. Uddevalla. Akademiförlaget. 1968
Runciman, W G	Relative deprivation and social justice. London. Routledge & Kegan Paul. 1966
Rundblad, B	Arbetskraftens rörlighet. Uppsala. Almqvist & Wiksell. 1974
Rundblad, B	Yrkesliv och arbetsmarknad, i Dahlström E (red): Svensk samhällsstruktur i sociologisk belysning. Stockholm. Norstedts. 1965
SCB	Metodmeddelande från Utredningsinstitutet 11.12.1970, nr IV:6
SCB	Statistiska meddelanden 1969:57
SCB	Statistiska tabeller 1971:25 och 1972:1
Siegel, S	Nonparametric statistics for the behavioral sciences. New York. McGraw-Hill. 1956
Similä, M	Om flyttning och förflyttning. Stockholm. 1972
Sjöberg, I Lundqvist, K	Sysselsättning-arbetslöshet-förvärvshinder. Stockholm. Allmänna Förlaget. 1971
Sonquist, J Morgan, J	The Detection of Interaction Effects. Ann Arbor. University of Michigan. 1964
SOU 1971:42	Försäkring och annat kontant stöd vid arbetslöshet
SOU 1974:29	Att utvärdera arbetsmarknadspolitik

Srole, L — Social Integration and Certain Corollaries: An Exploratory Study. American Sociological Review. Vol 21, nr 6. 1956, sid 709-716

Stouffer, S — Social Research to Test Ideas. New York. The Free Press of Glencoe. 1962

Stouffer, S
Suchman, E
DeVinney, L
Star, S
Williams, R — The American Soldier: Adjustment during Army Life, Vol 1 Princeton. Princeton University Press. 1949

Strandberg, M — Arbetskraftens struktur och dimensioner. SOU 1971:43

Talgre, M — Rapport om socialhjälpstagare Uddevalla. Författarförlaget. 1972

Thorslund, M — Studie av de människor som ej utnyttjar arbetsförmedlingarna. (Stencil) Provundersökning 1 (1971 a), provundersökning 2 (1971 b)

Thorslund, M — Allmänhetens kontakter med arbetsförmedlingen. (Stencil). Stockholm. 1973

Tunevall, M — Diskussion kring faktorer bakom inställningen till arbete. (Stencil) Stockholm. 1971

Wahlund, I — En metrisk prövning av Herzbergs teori om arbetsmotivation. Stockholm. PA-rådet. 1974

Wiesman, F — Methodological bias in public opinion surveys. The Public Opinion Quarterly. Spring 1972

Vroom, V H — Work and motivation. New York. Wiley. 1964

Öhman, B — Svensk arbetsmarknadspolitik 1900-1947. Halmstad. Prisma. 1970

BILAGA

KRONOLOGISK ÖVERSIKT

Avsikten med denna är att i kronologisk ordning mycket summariskt antyda arten och mångfalden av de problem, som genomförandet av undersökningen medfört.

År 1970

Mars - april

Utarbetande av preliminära utkast till referensram. Studier av tidigare forskning inom området. Studiebesök på Länsarbetsnämnderna i Gävle och Västerås. Ett första PM - "PM angående studier av arbetsförmedlingarna", Kempe P, Lönn R, Thorslund M - författas och diskuteras med EFA-gruppen.

Maj - augusti

Tre 3-betygare knyts till undersökningen för att delta i utarbetandet av mätinstrument för avsnitten rörande attityder till af, förekomst av sociala normer som reglerar beteendet allmänheten - af och kunskaper om af och arbetsmarknadspolitiken. En första provundersökning utförs för att få fram dessa mätinstrument. 90 personliga intervjuer görs i Gävle och Västerås från ett urval draget ur försäkringskassans register. Arbetet resulterar i 3 st skalor av Likert-typ. En av dessa, kunskapsskalan, uppvisar dock en alltför låg reliabilitet och måste omarbetas. Referensramen och frågeställningarna preciseras. (Kempe, Lönn, Thorslund 1970)

September - december

Mer noggranna undersökningsplaner arbetas ut. Om vi gör ett tvåstegsurval med vissa "filterfrågor" i ett första steg, så behöver ingen tvärsnittsundersökning göras för af:s latenta kunder. Personliga intervjuer görs "bara" med de personer som enligt något kriterium anger en vilja till förändring av sin situation på arbetsmarknaden. Diskussioner med framför allt SCB:s utredningsinstitut och Sveriges Radios sektion för publikundersökningar om möjligheten att "hänga på" ett antal "filterfrågor" till SCB:s månatliga arbetskraftsundersökningar resp Sveriges Radios dagliga lyssnar- och tittarundersökningar. I båda fallen utförs fältarbetet i form av telefonintervjuer.

År 1971

Januari - februari

För att studera hur systemet med att använda "filterfrågor" för att få fram de latenta kunderna till af fungerar, utförs en provundersökning. Två alternativa utformningar av frågeblock hängs på Sveriges Radios frågebatteri en dag (28 jan). Inga större skillnader mellan de båda alternativen framkommer. Totalt är det en dryg fjärdedel av de 157 telefonintervjuade personerna som kan klassas som latenta kunder till af - de önskar en förändring av sin arbetsmarknadssituation men har inte gjort något "konkret" för att få den önskade förändringen till stånd. För att få en uppfattning om hur klassningen av personerna fungerat i verkligheten, görs 17 personliga intervjuer som spelas in på band. Intervjuerna är delvis ostrukturerade - vi följer en variabellista, men utformningen av frågorna är fri. Här får vi uppslag till hur frågeformuläret skall struktureras och frågorna formuleras. (Resultaten och diskussion om fortsatt utformning redovisas i Thorslund 1971a.)

Mars - april

Fortsatt arbete med utformning av frågeformuläret men framför allt med metodiken att med hjälp av svaren på vissa frågor klassa urvalspersonerna som "eventuellt latenta kunder till af". Stor osäkerhet om vad som kan vara lämpligt. Olle Sjöström, Statistiska Institutionen, Stockholm, konsulteras för råd. Ett tvärsnittsurval är naturligtvis säkrare, man missar inga "intressanta" personer. Nackdelen är de många "ointressanta" personer man får göra intervjuer med. Metoden med "filterfrågor" verkar mer elegant, men hur skall frågorna se ut. Ny provundersökning med delvis nya frågor görs. Urvalet dras ur telefonkatalogen i Stockholms stad och Gävleborgs län. Det är ju frågeutformningen som är det viktiga. Vi gör nu telefonintervjuerna i egen regi. Detta betyder att vi kan ställa fler frågor och även följa de fasta frågorna med mera ostrukturerade samtal för att få en uppfattning om validiteten i de fasta frågorna (vid SCB:s och Sveriges Radios undersökningar får man betala per fråga). 55 telefonintervjuer görs. Trots det lilla antalet personer som tillfrågas (och dessa är alltså inte utvalda på något tillfredsställande sätt) så framkommer även här, att en dryg fjärdedel av de utfrågade vill ha en förändring till stånd men ej gör något "konkret" för att uppnå det önskade. Det mest intressanta är dock, att de informella samtal vi avslutar intervjuerna med visar, att de svar man uppger på våra fasta "filterfrågor" verkar väl täcka personernas faktiska situation och önskemål. Metoden med filterfrågor bör alltså kunna fungera. (Resultat och fortsatt diskussion finns redovisat i Thorslund, 1971b)

Maj

Filterfrågorna verkar alltså fungera. Det "stora" formuläret utformas. Dags att prova både urvalsmetodiken och utkastet till intervjuformuläret. Beslut fattas av EFA-gruppen, att undersökningarna skall utföras i Gävleborgs län. Ett litet tvärsnittsurval av befolkningen inom länet i åldrarna 16-70 köps från SCB.

Juni

Provundersökning i Gävleborgs län. 113 personer telefonintervjuas och 32 personer besöksintervjuas. Ett stort problem aktualiseras. Telefonintervjuerna tar mycket tid. Samma personer bör inte göra både telefonintervjuer och besöksintervjuer, åtminstone inte i början av fältarbetet. I stort sett verkar dock både formulären och urvalsmekanism fungera.

Juli

Utvärdering av erfarenheterna av provundersökningen. Får in offerter från olika institut på fältarbetet. Börjar dock fundera på att själv administrera fältarbetet och anställa egna intervjuare. Bör åtminstone inte bli dyrare och vi får dessutom bättre kontroll över arbetet. Den egna arbetsinsatsen kommer förstås att öka.

Augusti

Tanken på att göra 3.000 telefonintervjuer och 1.000 besöksintervjuer under en begränsad tidsrymd inom endast ett län verkar ogenomförbar - antingen arbetet utförs i egen regi eller läggs ut. Börjar fundera på att göra första urvalet i form av postenkät istället för som telefonintervjuer. Borde kunna ge mer välgrundade svar om urvalspersonerna får fundera över frågorna hemma i lugn och ro jämfört med om de direkt skall svara på frågor i telefon. Ytterligare en provundersökning görs för att se hur stor andel av svaren som kan klassas som "ev latenta kunder till af", men även för att se hur stor svarsfrekvens man kan räkna med att få in direkt och med hjälp av påminnelser. Tvärsnittsurval av befolkningen inom Gävleborgs län i åldern 16-70 år köps från SCB. Intervjuformuläret som använts vid telefonintervjuerna omarbetas för att passa i enkätsituationen. Formuläret skickas till de 103 urvalspersonerna. Med hjälp av ett påminnelsebrev får vi in svar från 76 personer på 4 veckor. Ett lovande resultat. En större andel av dem som svarar, anger önskemål om en förändring

av sin "arbetssituation" jämfört med vad som är fallet vid telefonintervjuerna. Beror nu detta på att arbetsmarknadsläget ändrats, att sannolikheten att uttrycka önskemål om förändring är större när man svarar på ett enkätformulär än när man svarar på frågor ställda per telefon eller beror det helt enkelt på att de personer som vill förändra sin situation på arbetsmarknaden svarar i större utsträckning än de som inte önskar någon förändring?

Oavsett vad svaret är på denna fråga kan vi konstatera, att åtminstone en tredjedel (i detta fall drygt hälften) av personerna ingående i "förstaurvalet" svarar på ett sådant sätt att de bör bli föremål för den mer omfattande intervjun. Ett urval av 3.000 personer bör då åtminstone ge oss 1.000 personer att personligen intervjua.

Vi bestämmer oss därför att själva administrera fältarbetet och göra "förstasteget" i form av postenkät. Ett urval om 3.000 personer beställs från SCB. Annonserar efter intervjuare. Stort antal svar inkommer. Gör anställningsintervjuer. 17 intervjuare från hela länet anställs. Enkätformuläret trycks.

September

Fältarbetet startas den 8 september med att enkäten skickas ut. En press release om undersökningen görs och skickas till lokalpressen och Sveriges Radios lokalredaktioner inom länet.

Formulären "förkodas" (dvs de frågor kodas som avgör om personen ifråga skall uttas till en personlig intervju eller inte), allteftersom de kommer in. Intervjuformuläret trycks. Utbildning av intervjuarna, dels i form av att en skriftlig intervjuarinstruktion färdigställs och skickas tillsammans med det färdiga formuläret, dels i form av en endagskurs i Gävle och dels även genom att samtliga intervjuare har att genomföra en övningsintervju som granskas och rättas samt återsänds med kommentarer.

Oktober - november

De personliga intervjuerna startar den 4 oktober. Undersökningen presenteras i regionalradioprogrammen den 5 oktober. Vi etablerar vårt "högkvarter" på Länsarbetsnämnden i Gävle. Huvuddelen av fältarbetet genomförs. Formulären granskas. Intervjuer som är ofullständigt besvarade eller innehåller felaktigheter återsänds till intervjuarna för komplettering. Manual för kodning av enkätformuläret utarbetas.

December

Datainsamlingen fortsätter. Vägrare bearbetas, flyttare spåras osv. Arbetet börjar dock gå allt mer trögt. Flera av intervjuarna "faller ifrån" p g a sjukdom eller att de får andra arbeten. Annonserar efter nya intervjuare. Anställer och utbildar 5 st nya. Kodare anställs och utbildas. Kodningen av enkäten startar och slutförs. Manual för kodning av intervjuformuläret utarbetas. Även kodningen av detta formulär startas. Lokaler ställs till förfogande av Institutet för social forskning.

År 1972

Januari

Datainsamlingen avslutas. Bortfallet på enkäten kommer att uppgå till 70 personer av totalt 3.024, dvs 2,3 %. Räknar vi ifrån de personer som stadigvarande vistas utom Gävleborgs län, blir bortfallet 2,0 % (58 personer av 2.962). Ett mycket bra resultat. Bortfallet för intervjuformuläret blir 4,9 % (52 personer av 1.051). Ett tillfredsställande resultat. Tyvärr har dessa fina siffror vunnits på bekostnad av en förskjuten tidsplan. Enkäten stansas på hålkort. Ett första felsökningsprogram för enkätformuläret konstrueras och körs vid Stockholms Datacentral.

Februari - mars

Kodningen av intervjuformuläret avslutas. De fel, som framkom vid den maskinella granskningen av enkätmaterialet rättas och enkla frekvenser räknas fram. Trots den omfattande manuella och maskinella granskning som utförts, framkom ytterligare orimliga uppgifter. Ett andra felsökningsprogram konstrueras och körs. Felen rättas och nya enkla frekvenser tas fram.

En intressant sak att studera är, om de personer som vi intervjuat och som vi kallat "af:s latenta kunder" (man vill förändra sin situation på arbetsmarknaden men har ej varit i kontakt med af för att få den önskade förändringen till stånd) har önskemål som kan bedömas som "realistiska" sett ur förmedlingens synvinkel. Vi går därför igenom samtliga intervjuformulär med en förmedlare i Gävle och försöker bedöma intervjupersonernas önskemål sett mot deras bakgrund och det rådande arbetsmarknadsläget. För att studera reliabiliteten och validiteten i dessa bedömningar tar vi ut en åttondel av de drygt tusen bedömda intervjuerna för nya bedömningar några veckor senare. En bedömning görs av samma förmedlare som tidigare, och oberoende av den första förmedlaren gör en annan förmedlare en ytterligare bedömning.

April

Den första framkörningen av tabeller från enkätmaterialet kan göras för att bilda underlag till en preliminärrapport. Intervjuerna stansas på hålkort. Det första felsökningsprogrammet för intervjuformuläret konstrueras och körs.

Maj

En mängd fel framkommer vid felsökningen. Felen rättas och enkla frekvenser tas fram på intervjumaterialet. Från enkätmaterialet körs korstabeller och medelvärdesberäkningar fram. Preliminärrapport del I skrivs.

Juni - Juli

Ytterligare fel framkommer för intervjumaterialet. Ett andra felsökningsprogram konstrueras och körs. Materialet rättas. Ytterligare databearbetningar.

Augusti - September

Ytterligare databearbetningar. Preliminärrapport del II skrivs.

Oktober - November

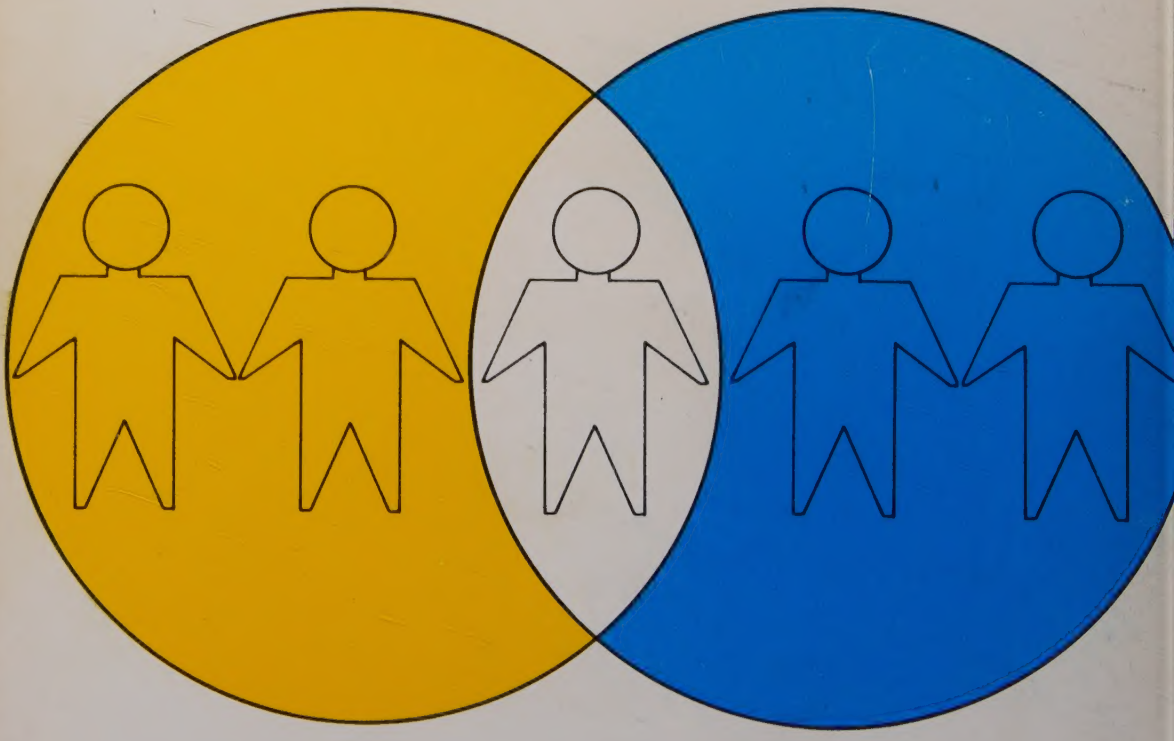
Ytterligare databearbetningar.

December - Januari 1973

Ytterligare databearbetningar. Sammanfattande preliminärrapport skrivs tillsammans med Per Kempe och Rut Lönn.

Februari - December

Ytterligare databearbetningar. Diverse delrapporter skrivs och redovisas för EFA-gruppen. Bilaga till betänkande skrivs tillsammans med Per Kempe och Rut Lönn. Slutrapporten påbörjas.



Holmquist Repro
Sthlm 1975